

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

DANS LA

VITICULTURE MÉRIDIONALE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le lundi 13 janvier 1908, à 2 h. 1/2

PAR

Henry GERVAIS

Président : M. SOUCHON, professeur.

*Suffragants : { MM. PERREAU, professeur.
 HITIER, professeur.*

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU

ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

1908



Digitized by the Internet Archive
in 2026

THÈSE
POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

DANS LA

VITICULTURE MÉRIDIONALE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

Sera soutenu le lundi 13 janvier 1908, à 2 h. 1/2

PAR

Henry GERVAIS

Président : M. SOUCHON, professeur.

Suffragants : { MM. PERREAU, professeur.
HITIER, professeur.

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU

ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

1908

LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

DANS

LA VITICULTURE MÉRIDIONALE

« Créer la famille agricole, la maintenir, la perpétuer, assurer sa prospérité, et par elle, celle de toute la France, c'est le premier devoir et le premier besoin de l'agriculture. »

D^r Jules Guyot,

Etude sur les vignobles de France, t. I,
p. 293.

INTRODUCTION

Annales du Musée social, février 1904. Les grèves d'ouvriers agricoles dans le Languedoc. M. Augé-Laribé.

Annales des Sciences politiques, mai 1905. Les grèves d'ouvriers agricoles dans le Midi de la France. M. Lair.

M. Augé-Laribé. — Le problème agricole du socialisme. Paris, 1907. *Bulletin de l'Office du travail*, années 1903 à 1907.

P. Génieys. — La crise viticole méridionale, 1905.

Journai officiel, 5 février 1904. Interpellation Lasies.

Mémoires et Documents du Musée social, décembre 1904. Les résultats des grèves agricoles dans le Midi de la France. M. Augé-Laribé.

Mouvement socialiste, 15 janvier 1905. La grève générale des travailleurs agricoles. P. Ader.

Passama. — La condition des ouvriers viticoles dans le Minervois. Thèse, 1906.

Réforme économique, 8 juin 1906, Les grèves agricoles et le socialisme

- dans les campagnes. E. Bongin. — 7, 11 et 21 décembre 1906. Révoltes rurales en France. E. Taillandier.
- Réforme sociale*, 26 juin 1905. Les grèves agricoles du Midi ; leurs causes et leurs remèdes. M. Augé-Laribé.
- Revue des Deux-Mondes*, 15 juillet 1905. Les transformations de l'agriculture. Salaires et grèves. Victor du Bled.
- Revue politique et parlementaire*, 10 juin 1904. Les grèves agricoles dans le Midi. M. Augé-Laribé.
- Revue socialiste*, 13 mai 1904. Les récents mouvements agraires dans le Midi de la France. Gabriel Ellen Prévot. — Juillet, septembre, octobre 1904. Le socialisme aux champs (chronique agraire). Gabriel Ellen Prévot. — Janvier 1905. Les grèves agraires du Midi.
- La Science sociale*, juin 1906. Les récents troubles agraires et la crise agricole. Henri Brun.
- Statistique des grèves et des recours à la conciliation et à l'arbitrage*, années 1903, 1904 et 1905. Ministère du commerce, de l'industrie et du travail.

C'est une question relativement toute récente, que la question de la rémunération du travail dans la viticulture méridionale : elle ne remonte guère au delà de 1903. Jusque-là, les problèmes qui s'étaient imposés à l'attention du Midi viticole avaient appartenu à un ordre d'idées tout différent : ils avaient été des problèmes économiques ; ce n'avaient été à aucun titre des problèmes sociaux.

Préoccupés de la lutte, d'abord contre l'oïdium, ensuite contre le phylloxéra, absorbés par la reconstitution de leur vignoble ravagé, les viticulteurs du Bas-Languedoc n'avaient prêté qu'une attention distraite à cette question ouvrière, qui, depuis longtemps déjà, avait pris dans le monde industriel, une place prépondérante ; ils suivaient dans leurs rapports avec les ouvriers les traditions qu'eux avaient léguées leurs prédécesseurs, traditions

de large cordialité, d'aide mutuel, de commun amour pour la vigne qui les nourrissait les uns et les autres. Les salaires, les conditions du travail, ou bien étaient réglés par la coutume, ou se trouvaient révisés d'un accord commun.

Il fallut pour modifier ces conditions de vie sociale les grèves agricoles de 1903, dont tout le monde, sans doute, a gardé le souvenir, parce qu'elles marquent l'apparition dans le domaine agricole d'une mentalité particulière, l'avènement de théories nouvelles jusque-là réservées à l'industrie : les théories de la lutte des classes, les théories révolutionnaires de la Confédération générale du travail.

Déjà, avant 1903, il est vrai, la cordialité des rapports entre patrons et ouvriers n'avait pas été sans subir quelque atteinte : on en pourrait citer quelques exemples ; on pourrait relever, dans la région de Lunel notamment, divers mouvements ouvriers empreints d'une certaine violence. Mais encore faudrait-il remonter assez haut dans le passé ; et ce ne furent là d'ailleurs que des difficultés passagères qu'expliquent largement ou les événements politiques de 1848, ou bien diverses circonstances locales.

En 1903, au contraire, c'est une opposition de vues beaucoup plus générale qui devait se manifester ; il ne devait plus s'agir de dissentiments isolés ou passagers ; c'est une divergence profonde qui apparaît entre patrons et ouvriers ; elle se fait jour sous la forme d'un vaste mouvement gréviste. La première grève est signalée à Peyriac-

de-Mer, dans l'Aude, au mois de mai ; la seconde au mois de novembre, à Nézignan-l'Evêque, dans l'arrondissement de Béziers ; et dès lors, les conflits se multiplient très rapidement : successivement, Sérignan au sud de Béziers, Villeneuve-les-Béziers, Cazouls, Bessan, Agde, Béziers, dans le courant de décembre 1903 et de janvier 1904 sont le théâtre de discussions et de luttes plus ou moins vives entre patrons et ouvriers. Puis, c'est le tour de Narbonne et de ses environs, de Carcassonne, de quelques localités du Roussillon. A peine l'Aude à peu près pacifiée, la lutte reprend dans l'Hérault : à Mèze, à Agde, à Marseillan. Le 8 février, la grève est déclarée à Montpellier ; un peu après, à Mauguio, à Lunel ; elle gagne le Gard, la Crau, les Bouches-du-Rhône, cependant qu'elle reste l'état endémique dans tout le Bas-Languedoc.

Petit à petit néanmoins, la crise perd de son acuité : au commencement de l'été, elle était à peu près terminée. Presque partout, les ouvriers avaient vu accepter leurs revendications, ou au moins une partie d'entre elles.

Pourtant, le Congrès des syndicats ouvriers agriculteurs, tenu à Narbonne en août 1904 ne se tint pas pour satisfait. Il décida le principe de la grève générale ; et celle-ci fut décrétée au mois de décembre par le Comité directeur de la Fédération des Syndicats, sous le prétexte que les propriétaires n'avaient pas tenu leurs engagements. Cette fois, les syndicats manœuvrent avec ensemble : simultanément, les Pyrénées-Orientales, l'Aude, l'Hérault, le Gard, une partie des Bouches-du-Rhône sont englobés

dans le mouvement. A vrai dire, le moment n'avait été guère bien choisi par la Fédération : la récolte de 1904 avait été très abondante ; la mévente des années 1901 et 1902, un moment arrêtée par les violentes gelées de 1903, recommençait ; la crise renaissait pour le Midi viticole, plus violente que jamais. Et juste au moment où la Fédération des Travailleurs de la terre adressait aux ouvriers une circulaire de protestation contre les « provocations » patronales, le Syndicat professionnel agricole de Béziers lançait un appel aux ouvriers, aux propriétaires, aux municipalités, syndicats et sociétés agricoles de l'Hérault, les invitant à l'union et les convoquant à un congrès départemental qui rechercherait les remèdes à la déplorable situation économique. L'appel fut entendu de nombreux syndicats ouvriers. Les grèves s'éteignirent peu à peu, sans résultats bien sensibles : et l'on vit au Congrès de Béziers les propriétaires et les ouvriers discuter ensemble les revendications, qu'ensemble ils présentèrent aux pouvoirs publics en mars 1905 (1).

Le mouvement gréviste des ouvriers viticoles n'en avait pas moins été sérieux durant cette année 1904 : 129 grèves, à en croire le Bulletin de l'Office du travail (2) avaient englobé 49.343 ouvriers, leur coûtant 222.511 journées de travail et avaient atteint 10.515 propriétés. D'une manière générale, les résultats obtenus par les ouvriers n'a-

(1) Compte rendu du Congrès viticole régional tenu à Béziers les 20, 21 et 22 janvier 1905. Montpellier, Firmin Montane, 1905.

(2) *Bulletin de l'Office du travail*, mai 1905, p. 412.

vaient pas été en rapport avec les sacrifices qu'ils avaient dû faire. Malheureusement pour eux, la crise viticole, que d'aucuns avaient pu croire terminée en 1903, avait recommencé en 1904 et continué en 1905, mettant les propriétaires dans l'impossibilité de faire ou de maintenir à leurs ouvriers les concessions qu'ils exigeaient. En un mot, la crise économique avait étouffé la crise ouvrière que, sans doute du reste, elle avait contribué à provoquer.

Il ne faudrait pas croire cependant que la crise ouvrière ait été définitivement close dès ce moment ; et que l'intérêt de cette étude soit purement rétrospectif. La crise n'est bu'endormie à l'heure actuelle ; elle se réveillera, peut-être dans un avenir très proche. La Fédération des Travailleurs agricoles, consciente de l'inutilité actuelle de ses efforts, attend des jours meilleurs pour reprendre la lutte. L'agitation, du reste, n'a pas complètement cessé dans le Midi : la grève se maintient à l'état endémique ; et l'on peut compter 12 localités où elle a été déclarée dans le courant de 1905. En 1906, il y eut encore 8 grèves, dont certaines dans le Gard et dans les Bouches-du-Rhône ont englobé plus de 1.000 ouvriers ; d'autres, comme celle de Cruzy, ont revêtu un caractère assez violent pour occuper l'opinion publique de la France entière (1). Cette année même, malgré le grand mouvement qui a entraîné patrons et ouvriers dans une action commune, il y eut quelques grèves, notamment à Béziers et à St-Genis des Fontaines

(1) Voir à l'annexe n° 1 la statistique des grèves agricoles pour le Midi de la France en 1905 et 1906.

dans les Pyrénées-Orientales. — Un mouvement gréviste général est donc encore possible pour l'avenir dans la viticulture méridionale. Les causes qui l'ont suscité naguère subsistent encore aujourd'hui, elles n'attendent pour produire à nouveau les mêmes effets que des circonstances favorables.

Ces causes, il est assez difficile de les préciser ; et les avis sur ce point diffèrent notablement. Les uns ont voulu y voir un mouvement exclusivement collectiviste, application lointaine du programme agraire élaboré au Congrès socialiste de Marseille de 1892. D'autres ont fait intervenir des questions d'ordre politique ; et de fait, des élections municipales eurent lieu dans le courant de 1904 que les syndicats ouvriers n'ont pas peu contribué à pousser dans le sens socialiste. D'autres enfin ont vu dans cette agitation agraire une conséquence logique de la situation économique : la reconstitution du vignoble après la crise phylloxérique, disent-ils, avait obligé les propriétaires, à raison des dépenses énormes qu'ils avaient dû faire, à baisser les salaires au-dessous du niveau antérieur ; cette baisse, les mauvais prix de vente du vin en 1901 et 1902 n'avaient fait que l'accentuer. Vint l'année 1903 qui, bien que marquée d'un relèvement des cours avait été trop déficitaire au point de vue quantités produites, pour permettre une hausse des salaires. Les ouvriers malheureusement, ne se rendant pas compte de ce phénomène économique, crurent à la mauvaise volonté patronale ; de là un mouvement de protestation qui aboutit à la grève.

Pour notre part, nous croyons que chacune de ces opinions renferme une part de vérité ; et que de leur combinaison résulte la vérité tout entière. Sans doute, la cause primordiale des grèves a dû être un état de souffrance réel chez l'ouvrier, amené par le faible taux des salaires et par le chômage trop fréquent. Mais les Bourses du travail et les politiciens de village se sont emparés des premiers tressaillements de la population agricole pour en changer le caractère dans leur intérêt particulier ; et si ce ne sont pas eux qui ont suscité les grèves, ce sont eux qui les ont rendues plus âpres, plus violentes ; ce sont eux qui ont creusé davantage entre le propriétaire et le vigneron un fossé que chacun maintenant doit s'efforcer de combler.

Quoi qu'il en soit, on retrouve aujourd'hui cette même situation précaire de l'ouvrier, ces mêmes questions politiques, ces mêmes Bourses du travail, toutes disposées à user à nouveau de leur influence pour déchaîner sur le Midi les violences de la lutte des classes. Sous le calme apparent, la Confédération générale du travail prépare un nouveau mouvement gréviste parmi les ouvriers viticulteurs, n'attendant plus pour donner le signal qu'un moment favorable : déjà, cette année même, on avait songé à profiter de l'époque des vendanges pour reprendre l'agitation ouvrière. On a reculé devant les circonstances économiques, mais ce n'est que partie remise : la Fédération des travailleurs agricoles du Midi n'en restera pas à l'échec, — d'ailleurs relatif — qu'elle a subi en 1904.

Dût-il en être ainsi du reste, la question sociale n'en

tiendra pas moins une large part dans les préoccupations des viticulteurs méridionaux ; dès à présent, elle s'est imposée, et de façon définitive, à leur attention. Elle n'est plus reléguée à l'arrière-plan, loin derrière la question économique, comme lors de la reconstitution du vignoble après le phylloxéra. Désormais, on est obligé de tenir compte de cet élément nouveau dans ce problème déjà si complexe de la viticulture méridionale ; les deux questions marchent de pair ; il faut se préoccuper des répercussions qu'elles peuvent avoir l'une sur l'autre.

Quelle est donc la portée exacte de cette question sociale dans le Midi viticole ? Quels sont les desiderata des ouvriers et leurs moyens d'action ? Puisque dans les dernières grèves, leurs revendications ont porté surtout sur la rémunération du travail, quel est donc le salaire dans la viticulture méridionale ? Quelles formes affecte-t-il ? Quels en sont les inconvénients et quels pourraient être les remèdes ? Faut-il amender le régime actuel du salariat ou bien faut-il le supprimer, ou bien vaudrait-il mieux le laisser tel quel ? Tels sont les divers points que nous aurons à examiner.

Mais, avant d'aborder le fond même de notre sujet, nous voudrions rappeler en deux mots quel est l'état actuel de la viticulture méridionale ; car ce qu'il importe avant tout, semble-t-il, dans une étude de ce genre, c'est écarter le plus possible toute idée *à priori* ; et dans ce but se placer, pour ainsi dire, dans l'atmosphère même que créent les faits économiques. La viticulture française traverse, on le

sait, en ce moment, une crise de mévente aiguë, dont les répercussions se feront sentir pour l'avenir, comme elles se sont fait sentir dans le passé, sur la question ouvrière. La culture de la vigne semble entrer dans une phase nouvelle : à la période de prospérité qui a suivi la reconstitution, et aux années de crise qui ne sont pas encore terminées, paraît devoir succéder une période plus stable. La vigne ne sera plus sans doute une culture quasi-spéculative, à gros bénéfices ou à grosses pertes ; elle tendra à devenir une culture à bénéfices plus normaux peut-être, mais certainement moins élevés qu'auparavant. Et encore n'arrivera-t-on à ce bénéfice moyen que par une stricte observation de tout ce qui concourt à former le profit : la question du prix de revient notamment prendra une importance de plus en plus considérable ; nous aurons à en tenir compte.

Qu'il nous soit permis également, avant de clore cette introduction, d'adresser nos bien vifs remerciements à tous ceux qui ont bien voulu nous aider dans notre tâche. Chez tous, nous avons trouvé le meilleur accueil, le plus grand empressement à nous donner les avis, les conseils, les renseignements que nous avons l'indiscrétion de demander. Nous nous sommes efforcé de reproduire fidèlement les pensées et les arguments de chacun ; et si nous avons pris parti, c'est que le but même de ce travail le comportait, et qu'il ne saurait y avoir de thèse, nous a-t-il semblé, sans opinions à combattre ou à défendre. A tous

ceux donc qui ont bien voulu nous prêter leur appui, nous sommes heureux de pouvoir dire notre gratitude et d'exprimer notre reconnaissance.

Deux parties d'inégale longueur se partageront l'étendue de cette étude.

Dans la première, que nous ramènerons au minimum indispensable, nous exposerons le régime du salariat pur et simple, tel qu'il existe actuellement dans la viticulture méridionale, les inconvénients qu'il comporte, et les critiques dont il est l'objet.

La seconde partie sera un examen détaillé des divers modes de rémunération du travail autres que le régime du salariat proprement dit, qui sont déjà ou qui pourraient être employés dans le Bas-Languedoc.

PREMIÈRE PARTIE

LE SALARIAT DANS LA VITICULTURE MÉRIDIONALE

CHAPITRE PREMIER

LES CONDITIONS ACTUELLES DE RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL.

M. Augé-Laribé. — Le problème agraire du socialisme, 1907.

Adrien Berget. — La coopération dans la viticulture européenne.
Enquête décennale agricole de 1892.

P. Génieys. — La crise viticole méridionale, 1905.

D^r Jules Guyot. — Etude sur les vignobles de France.

Mémoires du Musée social, novembre 1903. Les ouvriers de la viticulture languedocienne et leurs syndicats. M. Augé-Laribé.

Passama. — La condition des ouvriers viticoles dans le Minervois, 1905.

Revue socialiste, mai 1904. Les récents mouvements agraires dans le Midi de la France, G. Ellen-Prévot.

A. de Saporta. — La vigne et le vin dans le Midi de la France, 1894.
Statistique agricole de la France. Enquête décennale de 1892.

Statistiques agricoles annuelles. Ministère de l'agriculture.

Statistique des grèves et des recours à la conciliation et à l'arbitrage.

Ministère du commerce, de l'industrie, des postes et des télégraphes, 1904 et 1905.

Ce sont les régions du Roussillon et du Bas-Languedoc qui ont été le théâtre des grèves agricoles : successivement ou simultanément, les départements des Pyrénées-Orientales, de l'Aude, de l'Hérault, du Gard, et aussi quelque peu le département des Bouches-du-Rhône ont été englobés dans le mouvement. C'est donc aussi dans cette portion du bassin méditerranéen que nous aurons à étudier le régime actuel du salariat.

Les limites en sont assez nettes du reste ; et la région est assez nettement individualisée : identité de climat, identité de cultures, régime des pluies à peu près semblable. Les mœurs et coutumes des habitants diffèrent peu d'un département à l'autre ; la densité de la population est la même ; les parlers locaux, malgré quelques variantes, se rattachent tous à la langue d'oc.

L'agriculture fait la richesse principale des cinq départements que nous avons cités, celui des Bouches-du-Rhône mis à part. Selon l'enquête de 1892, en effet, la population agricole se trouve vis-à-vis de la population totale dans les proportions suivantes (1) :

Pyrénées-Orientales	55.65 0/0
Aude	67.51 0/0
Hérault	47.47 0/0
Gard	47.90 0 0
Bouches-du-Rhône	20.25 0/0

La culture de la vigne emploie la majeure partie des

(1) Statistique agricole de la France. Enquête décennale de 1892.

bras de cette population agricole, puisque sur les 1 million 680.910 hectares, total approximatif de la superficie cultivée du Bas-Languedoc (1), 491.099 sont plantés en vignes (2), lesquelles exigent, comme on le sait, une main-d'œuvre beaucoup plus considérable que les autres cultures.

Comment se répartissent ces 491.000 hectares relativement à l'étendue des propriétés, il est intéressant de le considérer : cela donnera la mesure dans laquelle les propriétaires sont obligés de faire appel à la main-d'œuvre salariée. A ce point de vue, on peut admettre qu'un propriétaire de moins de 5 hectares peut cultiver sa terre à lui seul ou avec l'aide de sa famille. Sans doute il devra pour des travaux demandant à être faits avec rapidité, notamment pour la vendange, faire appel à des bras étrangers ; mais ce seront le plus souvent d'autres petits propriétaires qui lui rendront ce service, à charge pour lui de le leur rendre en cas de besoin. Au-dessus de 5 hectares au contraire, l'exploitant devra entretenir d'une manière normale une main-d'œuvre salariée. Or les exploitations d'une étendue de 5 hectares et au-dessus couvraient en 1892 une superficie de 298.600 hectares, contre 120.200 pour la petite propriété de moins de 5 hectares (3). De-

(1) Statistique agricole de la France. Enquête décennale de 1892.

(2) *Bulletin de statistique et de législation comparée*, décembre 1905 (Pyrénées-Orientales, 64.653 ; Aude, 131.024 ; Hérault, 189.104 ; Gard, 77.244 ; Bouches-du-Rhône, 29.074).

(3) Statistique agricole de la France. Enquête décennale de 1892. Voir à l'annexe n° 2 la répartition détaillée par étendue des exploitations viticoles.

Nous ne parlerons ici, bien entendu, que des cinq départements déjà

puis, et avec l'accroissement du vignoble méditerranéen, la proportion a dû rester la même. En tous cas, si elle s'est modifiée, c'est au profit de la grande et de la moyenne propriété, au détriment de la petite, soit que la petite propriété, acculée par la crise à la vente volontaire ou forcée, ait été obligée de disparaître en partie, soit que la grande propriété se soit accrue des domaines nouveaux créés dans les sables ou dans les plaines riches consacrées jusqu'alors à d'autres cultures. Par conséquent, près des trois quarts en superficie des vignobles languedociens sont exploités par des salariés. On voit dès lors l'importance du problème ; on peut se rendre compte qu'une crise sérieuse provoquée par les ouvriers frapperait à mort la viticulture méridionale, et qu'on ne saurait compter sur la petite propriété pour sauver cette branche si importante de notre prospérité nationale.

Le mode d'exploitation le plus répandu dans le Midi viticole est l'exploitation directe. Le propriétaire s'occupe personnellement de la gérance de son domaine si l'étendue n'en est pas trop considérable. Dans les moyennes exploitations, il se fait généralement aider par un « baïle » ou « païre » ou « ramonet », contrôlé à son tour par un régisseur ou homme d'affaires pour les grandes propriétés. Dans ce dernier cas, il se contente de donner des indications générales à son homme d'affaires qui reste chargé

cités : Pyrénées-Orientales, Aude, Hérault, Gard et Bouches-du-Rhône. Même remarque doit être faite pour la suite, sauf indications contraires.

de l'exécution proprement dite. Souvent toutefois, trop souvent même, c'est le régisseur qui garde en fait la haute direction, le propriétaire se désintéressant de sa terre, se contentant de toucher les revenus, quand il y en a, et ne mettant guère les pieds dans ses propriétés qu'au moment des vendanges. On ne saurait trop s'élever contre cet « absentéisme » que l'on a critiqué éloquemment, qui sans doute doit prendre une large part de responsabilité dans le dernier mouvement agraire : il a livré les ouvriers à des régisseurs parfois peu scrupuleux, et il a envenimé des dissentiments que des rapports plus fréquents, plus intimes auraient suffi peut-être à dissiper.

Les ouvriers viticoles peuvent se diviser en deux classes : 1^o les gagés au mois ou à l'année ; 2^o les journaliers.

A. — *Les gagés.* — Ce sont les « domestiques » et les « mésadiers ». Les premiers sont chargés des soins à donner aux bêtes de trait et de tous les travaux de l'intérieur de la campagne ; ils labourent et ils font les charrois. Ce sont en général des étrangers au pays, des habitants de la montagne ou des départements non viticoles. Aussi, trop peu habitués aux travaux de la vigne, ne sont-ils chargés que très rarement des ouvrages de viticulture proprement dits. Pendant la vendange, on emploie à la cave ceux d'entre eux qui ne sont pas affectés au service des charrettes.

Les mésadiers sont, pour la plupart aussi, des montagnards, parfois des étrangers. Sobres, rudes, durs à la fatigue, ils font les gros travaux, les terrassements, les raclages, les nettoyages de fossés, les déchaussages. Ve-

nus dans la plaine pour amasser un petit pécule, ils acceptent volontiers les travaux à forfait. En cela, ils sont assez mal vus des vigneron journaliers qui les accusent d'augmenter de la sorte le nombre des chômeurs et d'affamer l'ouvrier indigène.

Le salaire des domestiques et des mésadiers est sensiblement le même. Il varie selon leur capacité et les saisons : la moyenne oscille entre 35 et 40 francs, avec 30 francs en hiver et 45 francs en été ; elle est plus élevée aux environs de Montpellier ; elle s'abaisse dans l'arrondissement de Béziers et dans l'Aude. Au salaire en argent, il faut ajouter le salaire en nature : les gagés sont logés, plus ou moins confortablement, selon les usages ; et il faut bien reconnaître que ce logement est souvent des plus défectueux : il se réduit parfois à une couchette de planches, un drap et des couvertures ; le plus souvent toutefois, les domestiques sont logés ensemble dans un dortoir ; rarement ils occupent des chambres séparées. En somme, organisation rudimentaire ; ce sera sans doute là un des principaux griefs que les syndicats rouges, toujours bien renseignés sur les points faibles de leurs adversaires, invoqueront pour les grèves futures. — Outre le logement, les gagés sont nourris, ou bien reçoivent un certain nombre d'hectolitres de blé quand ils n'ont pas la jouissance d'un petit jardin potager. Partout, on leur donne 1 ou 2 litres de vin par jour. Lorsque le propriétaire se charge de leur nourriture, c'est la « maïre » ou « ramonette », femme du païre ou ramonet, qui s'occupe de leur entretien : elle re-

çoit du propriétaire la somme que celui-ci destine à ses domestiques, et c'est sur cette somme qu'elle doit prélever la rémunération, de son travail. Inutile de souligner les inconvénients de ce système.

Les gagés sont d'ordinaire de bons ouvriers. S'ils ne sont pas très habiles ni bien intelligents, ils sont en général travailleurs et dévoués ; rarement ils sont les auteurs de désordres. Dans les dernières grèves, s'ils ont quitté le travail, c'est à contre-cœur ; ou bien par esprit de corps, ou bien forcés qu'ils ont été par l'intimidation et les menaces. Presque partout cependant, ils ont été englobés dans le mouvement gréviste. Les vigneron du pays tenaient beaucoup à les y faire entrer, espérant amener de la sorte les patrons plus rapidement à récipiscence. Ils ont proclamé avec eux une solidarité étroite d'intérêts ; ils y ont été fidèles. L'exemple le plus frappant à ce sujet est celui de la grève de Montpellier : déjà, les ouvriers journaliers étaient arrivés à une entente avec les propriétaires ; mais la condition des gagés n'ayant pas été définitivement réglée, « par esprit de solidarité, et pour assurer l'amélioration des conditions des domestiques, la continuation de la grève a été votée à l'unanimité ».

Malgré ces incidents, la rémunération du travail des gagés ne donne pas lieu à des difficultés bien sérieuses. Aussi la laisserons-nous presque complètement de côté pour nous occuper surtout des journaliers ; nous n'aurons l'occasion d'en reparler que tout à fait incidemment

B. — *Les journaliers.* — Les journaliers sont les vérita-

bles vigneron : on leur confie la culture proprement dite de la vigne ; ils font ces diverses opérations délicates, minutieuses, qui exigent beaucoup plus d'habileté, de savoir-faire, d'adresse que de force : la taille, l'ébourgeonnage, le soufrage, le sulfatage, le pincage, le greffage, la plantation et autres travaux. Ils font également les raclages et les binages ; exceptionnellement, ils conduisent la charrue ou la houe.

Les journaliers ne sont presque jamais nourris ni logés par le propriétaire, sauf dans certaines régions de l'Aude. Ils habitent, groupés, dans les villages, qu'ils quittent chaque matin pour se rendre au chantier de travail, distant parfois de cinq kilomètres. La journée finie, ils se retrouvent sur la place publique, plus volontiers au café. Circonstances qui facilitent singulièrement les ententes, et surtout les grèves, puisqu'il suffit de quelques postes aux issues du village pour rendre effective la cessation de travail.

Les journaliers vigneron travaillent presque toujours à la journée ; rarement à la tâche.

Leur salaire est assez variable selon les localités quant au mode de paiement et quant à la quotité.

Le salaire à l'heure est aujourd'hui une exception. Il avait été cependant une des principales revendications des ouvriers, qui espéraient ainsi rendre plus difficiles les variations du salaire selon les époques ou la situation économique générale, et surtout empêcher l'augmentation de durée de la journée de travail pour arriver de la sorte à

une raréfaction artificielle de la main-d'œuvre. En outre, la tarification à l'heure aurait rendu plus aisée l'unification des conditions de travail dans tout le Bas-Languedoc ; et c'est là l'une des principales ambitions des organisations syndicales. Mais presque partout, les ouvriers se sont heurtés à une ferme résistance de la part des propriétaires ; ils ne réussirent que sur certains points, notamment à Lunel, à Montpellier (0 fr. 50 l'heure), à Carcassonne (0 fr. 35 et 0 fr. 40). Succès passager du reste, à cause de la prolongation de la mévente : tantôt, les propriétaires sont revenus aux anciens usages suivis avant les grèves ; tantôt, ne voulant pas diminuer le salaire de leurs vignerons, ils en ont maintenu le montant, mais en demandant une plus longue journée de travail.

Le salaire à la journée est aujourd'hui la règle. Si l'on veut essayer de le chiffrer, malgré les très nombreuses variantes locales, il est possible de l'évaluer en moyenne à 2 fr. 50 pour 6 heures de travail, à 3 fr. et 3 fr. 50 pour 7 heures (1). Parfois, on donne une petite prime pour les travaux de sulfatage et de soufrage. Les vendanges sont payées de 4 à 4 fr. 50, plus 1 ou 2 litres de vin.

Si l'on veut avoir plus de détails, on consultera le tableau

(1) Voici quel était, d'après l'enquête décennale agricole de 1892 le salaire moyen des travailleurs agricoles non nourris :

	Salaire d'été Salaire d'hiver	
Pyrénées-Orientales	2.61	2.25
Aude	2.51	1.96
Hérault	3.07	2.41
Gard.	3.05	2.23
Bouches-du-Rhône	3.24	2.63

des salaires avant et après les grèves de 1904 (annexe n° 3) (1). On remarquera la très grande diversité des salaires, non seulement entre les départements, mais aussi entre les localités, même très voisines ; à noter cependant la tendance très nette vers l'unification que présente la courbe des salaires postérieurs aux grèves de 1904. On voit aussi d'une manière générale que les salaires, assez élevés dans la région d'Arles et dans la partie Est de l'Hérault, s'abaissent très sensiblement à mesure que l'on s'avance vers l'Ouest et le département de l'Aude : ils se relèvent de manière notable dans les Pyrénées-Orientales.

Les journaliers travaillent par équipes ou « coles » ; ils sont dirigés et « tirés » par l'un d'eux, appelé patron ou chef de bricole, qui les a embauchés sur le marché. L'embauchage se fait chaque semaine ; cependant, il y a en général dans chaque exploitation un petit noyau d'ouvriers, travaillant presque toute l'année sur le même domaine, auquel viennent s'adjoindre les autres travailleurs en cas de besoin. Il n'est pas rare de voir d'une semaine à l'autre une cole passer de 5 ou 6 ouvriers à 15 ou 20.

L'ouvrier vigneron est intelligent. Il a le caractère vif, presque violent ; en toutes choses, il se porte aux extrê-

(1) Ce tableau a été établi d'après les données de la statistique des grèves et des recours à la conciliation et à l'arbitrage, ayant trait aux années 1903 et 1904. Cette statistique donnant, avec le nom de chaque localité, les salaires payés avant et après les grèves, ainsi que la durée du travail, il suffisait pour rendre possible la comparaison, de ramener à une durée unique de travail les salaires indiqués ; nous avons choisi la durée moyenne et la plus commune de 7 heures de travail.

mes, se contentant mal des demi-mesures. Très indépendant, il n'admet pas de tutelle, quelle qu'elle soit, qu'elle vienne d'un syndicat ou du patron. Il change volontiers d'exploitation, pour se prouver à lui-même et pour montrer aux propriétaires qu'il est libre de sa personne. Au fond, il n'a rien de révolutionnaire quand il n'est pas embrigadé par des meneurs. Ses rapports avec le patron sont convenables, mais sans cordialité ; on force plus facilement son estime que son amitié.

Il ne nous reste plus pour en avoir fini avec cette brève esquisse du personnel salarié, qu'à dire un mot des femmes et des étrangers.

Le rôle des femmes est de plus en plus restreint dans la culture de la vigne. Sur le domaine même, on ne trouve guère que la femme du païre ; à la terre, on emploie les femmes à la vendange, à l'épandage des engrais artificiels, à la préparation des bouillies cupriques, au ramassage des sarments ; il y a quelques années, on leur donnait parfois la pioche à manier, et on leur confiait même — ce qui semble un abus — le travail très pénible du sulfatage ; c'est beaucoup plus rare maintenant.

Les « étrangers », montagnards, espagnols, et italiens ne descendent guère dans le « plat pays », — à part ceux qui se louent comme mésadiers, — qu'à l'époque des vendanges. La main-d'œuvre locale étant à ce moment tout à fait insuffisante, l'élément étranger la complète pour une durée de trois à quatre semaines. Les hommes gagnent alors 4 fr. ou 4 fr. 50 ; les femmes la moitié de ce salaire. Le vin en sus.

Telle est l'organisation générale de la main-d'œuvre et du salariat dans la viticulture méridionale, organisation assez touffue, assez complexe, dont nous ne pouvons donner ici qu'une esquisse aride (1). A l'étudier en détail, on trouverait des complications, des variantes selon les villages et les exploitations : telle grande propriété renferme tous les types de salariés que nous avons indiqués ; les rôles de chacun y sont nettement définis ; dans tel autre domaine de dimension plus restreinte, les fonctions se mêlent, se pénètrent davantage, en sorte que le même individu peut jouer tout à la fois les rôles de païre, de domestique et de journalier.

Ce régime de la rémunération du travail, dont s'est contentée pendant longtemps la viticulture, est en butte à de véhémentes critiques. Patrons et ouvriers lui adressent, chacun de leur côté, des reproches, un peu contradictoires naturellement, s'efforcent de mettre en lumière les inconvénients du système, tel qu'il est pratiqué aujourd'hui. Il nous faut écouter ces plaintes, dégager ce qu'elles peuvent avoir d'excessif ou de bien fondé.

L'ouvrier fait deux reproches principaux aux conditions actuelles de rémunération du travail. Il se plaint : 1° de ne toucher qu'un salaire insuffisant ; 2° de n'avoir pas un travail régulier, d'être soumis à des chômages trop fréquents. Remarquons tout de suite que ces deux griefs

(1) Voir aux annexes, n° 4, un tableau de la rémunération du travail par régions, dans la viticulture méridionale, à la fin des grèves de 1903.

découlent un peu l'un de l'autre : le salaire ne paraît insuffisant à l'ouvrier que parce qu'il ne lui est pas assuré tous les jours de l'année ; peut-être s'en contenterait-il, si, au lieu d'être engagé à la journée ou à la semaine, il l'était pour l'année entière.

Quoi qu'il en soit, on peut essayer d'évaluer le budget de l'ouvrier dans les circonstances actuelles. Bien entendu, il est impossible d'obtenir en pareille matière une approximation très satisfaisante, à plus forte raison une certitude absolue ; mais on peut arriver à une probabilité suffisante.

Le salaire moyen, nous l'avons dit, est de 2 fr. 50 pour 6 heures et de 3 francs pour 7 heures de travail. Les journées courtes se font en hiver ; elles commencent en octobre, après les vendanges et se poursuivent jusque vers le milieu ou la fin de mars, soit pendant la moitié de l'année. La moyenne pour l'année entière sera donc de 2 fr. 75 (1). Pour 365 jours, ce serait pour l'ouvrier une recette globale de 1.000 francs en chiffre rond.

(1) Cette moyenne se trouve confirmée par l'Office du travail (Bulletin de janvier 1906) qui publie le salaire moyen des ouvriers agricoles, fin de 1904. Ce sont les salaires mensuels qui sont indiqués ; mais le mois ayant été compté de 25 jours, il est facile d'en déduire le salaire journalier ; on obtient les chiffres suivants :

	Salaire mensuel	Salaire journalier
Pyrénées-Orientales	75 fr.	3 fr. 00
Aude arrondissement de Narbonne . . .	67 »	2 » 68
— Carcassonne . .	60 »	2 » 40
— Castelnaudary .	56 »	2 » 24
Hérault.	72 »	2 » 88
Gard.	69 »	2 » 76
Bouches-du-Rhône.	80 »	3 » 20

La moyenne du salaire journalier serait, d'après ces chiffres, 2 fr. 77.

Il faut en défalquer les jours perdus pour le travail : les jours fériés d'abord, une soixantaine ; les jours de chômage ensuite. Nous ne connaissons sur ce dernier point aucune donnée précise. La statistique des travaux de secours en cas de chômage (1) nous indique bien la place importante qu'occupent à ce point de vue parmi les autres départements, les départements du Midi, et nous dit bien que dans les Pyrénées-Orientales, l'Aude, l'Hérault et le Gard, 185 communes ont distribué en 1905 plus de 4.250.000 francs de travaux ; mais ce ne sont là que des données relatives, ne montrant en rien la proportion des chômeurs dans l'ensemble de la population vigneronne. Sur ce point, il est vrai, des renseignements intéressants nous sont fournis par l'Office du travail dans son Bulletin mensuel, d'après les communications des syndicats ouvriers ; mais seuls, les syndicats ouvriers paraissent consultés sur cette question du chômage ; et nous ne pouvons connaître par conséquent, — autant que permettent du reste de le calculer des chiffres très dispersés dans ces publications — que le nombre des chômeurs parmi les seuls syndiqués ; ce n'est donc qu'une image de la situation générale que l'on peut obtenir, image dont il faut bien se contenter, faute de mieux. Or, il résulte de ces documents, que durant l'année 1905, le nombre des chômeurs parmi les ouvriers syndiqués a été du 1/5 de leur nombre, proportion sensiblement supérieure du reste, à raison de la

(1) *Bulletin de l'Office du travail*, année 1906, p. 1127 et suiv.

mévente à celle de l'année précédente. Cela revient à dire que chaque ouvrier chôme pendant un nombre de jours égal au cinquième de ceux qu'il pourrait consacrer au travail, soit pendant 61 jours, puisque le nombre des jours de travail pourrait être de 305 (365—60 jours fériés). En définitive, l'ouvrier peut espérer 244 jours (305—61) de travail effectif ; soit, à raison de 2 fr. 75 par jour, une recette de 671 francs. Il faut y ajouter, au bas mot, 30 francs d'heures supplémentaires et de salaire supplémentaire perçu pendant la vendange (la vendange dure au minimum 20 jours, et l'ouvrier gagne 4 ou 4 fr. 50). Au total, 700 francs environ nous paraissent être le revenu moyen de l'ouvrier viticole (1).

(1) Bien entendu, ce n'est là qu'une indication très imprécise, qu'une idée très générale. Certains vignerons n'arrivent pas à ce chiffre. D'autres, les bons ouvriers, moins sujets à chômage, le dépassent souvent.

D'après le secrétaire de la chambre syndicale de Mèze, qui donne des détails intéressants, la moyenne des recettes d'un journalier agricole serait de 710 francs (rapporté par M. Augé-Laribé, « Les résultats des grèves agricoles dans le Midi de la France », *Mémoires et Documents du Musée social*, 1904). M. Pierre Génieys évalue à 745 francs le gain annuel de l'ouvrier ; mais il compte 300 journées de travail, ce qui semble exagéré (*La crise viticole méridionale*, 1905, p. 214 et 215) ; M. Augé-Laribé indique que les salaires annuels varient entre 450 ou 650 francs et 650 ou 800 francs. Il se base sur 200 journées de travail ; ce qui est un peu faible : les statistiques les plus pessimistes donnent un chiffre supérieur (« Les ouvriers de la viticulture languedocienne et leurs syndicats », *Mémoires et Documents du Musée social*, 1903, p. 265 et suiv.). Les syndicats ouvriers eux-mêmes parlent de 240 à 250 journées de travail par an (Rapport du syndicat de Mèze au 2^e Congrès national des travailleurs agricoles, *Compte rendu*, p. 57).

On trouvera pour la région du Minervois des essais de budgets très détaillés de ménages ouvriers dans la thèse de M. Passama : *La condition des ouvriers viticoles dans le Minervois*, 1905.

Cela est peu évidemment, et même, si l'on y ajoute 250 francs que la femme peut arriver à gagner, le ménage ne dispose guère annuellement que de 950 francs. Une telle situation ne peut être considérée comme prospère ; elle est à peine suffisante, d'autant plus que l'ouvrier est obligé de tout acheter pour sa subsistance, et que la vie est chère dans le Midi. Les propriétaires le reconnaissent volontiers : « Bien qu'il ait été récemment augmenté de 16 0/0, disent-ils, le salaire des ouvriers vigneronns suffit à peine à assurer leur existence, notre législation douanière ayant porté à des prix très élevés les denrées nécessaires à la vie : blé, viande..., etc., que notre sol ingrat ne peut produire, et pour lesquelles nous sommes tributaires des régions voisines (1). » Il suffit d'ailleurs pour s'en convaincre, de jeter les yeux sur une statistique des prix du pain et de la viande dans la région. Voici celle de 1905, communiquée par le ministère de l'agriculture (2) :

(1) Pétition adressée au Sénat et à la Chambre des députés par les viticulteurs du Midi, sur l'initiative du Comice agricole de Narbonne, janvier 1906.

(2) Statistique agricole annuelle, 1905. Ministère de l'agriculture, p. 94 et suiv.

*Prix moyens, par département, des
denrées alimentaires en 1905.*

	PAIN, LE KILOG.			VIANDE, LE KILOG.				
	Blanc	Bis blanc	Bis	Bœuf	Vache	Veau	Mouton	Porc
Pyrénées-Orientales	0 40	0 36	0 33	1.47	1.41	1.76	1.83	1.58
Aude	0 34	0 31	0 30	1.44	1.34	1.74	1.79	1.52
Hérault	0 39	0 35	0 51	1.79	1.60	1.89	1.95	1.61
Gard	0 39	0 35	0 30	1 65	1.51	1.92	1.90	1.70
Bouches-du-Rhône	0 38	0 34	0 29	1.68	1.40	2.08	1.80	1.65
Prix moyens.....	0 33	0 29	0 26	1.59	1.49	1.77	1.90	1.55

Il ressort de ce tableau que dans les cinq départements viticoles, le prix du pain est supérieur au prix moyen du pain dans toute la France, de beaucoup parfois. Pour la viande, le phénomène est moins net, surtout pour le mouton, à cause de l'élevage important que l'on fait sur les « garrigues » et dans la montagne. Il n'en est pas moins vrai que les prix de la viande restent en tous cas élevés ; et que la cherté du pain et de la viande, ces deux denrées, bases d'une alimentation rationnelle, vient grever lourdement le faible budget des ouvriers vignerons. Il faut donc reconnaître la légitimité de leurs plaintes ; nous verrons que malheureusement, les propriétaires ne sont pas en état de leur consentir des augmentations de salaire.

Jusqu'ici, nous n'avons parlé que du journalier en gé-

néral, sans distinguer s'il était, ou non, petit propriétaire. Le nombre de ces derniers est cependant considérable, qui, ne trouvant pas sur leurs terres d'occupation suffisante, louent leurs bras à de grands propriétaires du voisinage, pour s'en retourner, leur journée finie, travailler leur petit lopin (1). Pour ceux-ci, la situation semble au premier abord moins mauvaise, puisqu'en dehors de leur salaire annuel, ils touchent de leur terre un certain revenu. En réalité, il n'en est rien : d'une part, la mévente a frappé les petits propriétaires d'une façon certaine aussi bien que les gros (moins vivement peut-être par ce fait que n'ayant pas à faire entrer le coût de la main-d'œuvre dans le prix de revient, certains ont pu vendre leurs récoltes à des prix inférieurs à ceux de la grande propriété, ne pas entamer leur capital, voire même réaliser un léger bénéfice) ; d'autre part, ces propriétaires se trouvent devoir de grosses sommes, conséquences d'emprunts. Lors de la prospérité du vignoble en effet, le paysan a consacré à l'achat de terres la majeure partie de ses ressources ; tous ses efforts, toute son énergie ont tendu vers ce but ; il n'a même pas eu la prévoyance de garder un capital d'exploitation, préférant hypothéquer la terre qu'il venait d'acheter, quand il ne l'hypothéquait pas pour en payer le prix d'achat. On comprend dans quelle lamentable situa-

(1) Disons à titre d'indication que l'enquête décennale de 1892 donne pour les cinq départements viticoles 68.190 journaliers propriétaires contre 58.137 non propriétaires. Mais il ne faut pas attacher à ces chiffres une importance exagérée ; car ils comprennent, outre les vignerons, tous les autres cultivateurs.

tion se trouvent aujourd'hui ces petits propriétaires ; ce sont eux en réalité qui ont le plus souffert de la crise de mévente ; beaucoup ont dû vendre leurs terres pour désintéresser leurs créanciers ; d'autres les ont conservées, sans être inquiétés, mais seulement parce que le prix de vente n'aurait pas atteint le montant de la créance. Pour les propriétaires expropriés, ils sont venus grossir le nombre des simples salariés et des chômeurs ; ceux qui ne le sont pas encore ne sont pas moins à plaindre, peut-être davantage, si l'on considère que leur propriété, loin de venir ajouter à leur salaire, en absorbe au contraire la plus grande partie, ne leur laissant pour leurs besoins journaliers qu'une somme insuffisante.

Et elle est d'autant plus insuffisante que leurs besoins sont relativement grands. L'ouvrier viticole a été gâté par cette période de prospérité inouïe qui a suivi la crise de l'oïdium et précédé celle du phylloxéra. Il a pris à ce moment des habitudes de luxe regrettables, luxe relatif évidemment, mais peu en rapport avec les ressources sur lesquelles il pouvait compter dans l'avenir ; il a agi comme si aux années d'abondance devaient toujours succéder des années d'abondance. La crise l'a pris au dépourvu, non seulement sans épargne, mais avec des goûts de confortable qu'elle ne pouvait plus lui permettre. La vanité et l'amour-propre aidant, le paysan n'a pas voulu changer sa manière de vivre aux yeux des autres ; il a jugé nécessaires à la vie des dépenses qu'autrefois il

aurait pensé superflues. Et cela encore explique ses plaintes amères contre l'insuffisance de son salaire.

Nous touchons ici à un de ces vices du salariat, malheureusement cachés aux yeux de l'ouvrier : « Les grandes et soudaines hausses de salaire sont, pour la plupart des ouvriers, plutôt un mal qu'un bien », dit fort justement M. Leroy-Beaulieu, et en effet, l'ouvrier les considère comme définitivement acquises ; sur les salaires des années de prospérité il établit son budget annuel ; et, lorsque viennent avec les mauvaises années les baisses de salaire, il a pris trop souvent des goûts de confortable et de luxe, qui ne font que lui rendre plus pénible, plus amère la médiocrité d'antan.

Le remède en cette matière se trouve heureusement à la portée de l'ouvrier : la prévoyance doit lui permettre d'éviter dans l'avenir le retour de semblables souffrances ; l'esprit d'épargne doit devenir assez fort chez lui pour l'empêcher de dépenser chaque jour ce qu'à peine il vient de gagner. Sans doute, c'est une éducation entière qu'il faut entreprendre, longue, difficile par cela seul qu'elle demande un sacrifice ; mais elle est indispensable ; car c'est le seul moyen universellement praticable de pallier à cet inconvénient du salariat : la variabilité du salaire. Ici, le rôle du patron est bien évident : il doit être de collaborer à cette éducation, de développer cet esprit d'épargne par tous les moyens en son pouvoir, en appuyant notamment les institutions de prévoyance et d'assistance ; rôle assez imprécis, à longue haleine, exigeant des pro-

priétaires beaucoup de bonne volonté, parfois du dévouement.

Plus directe paraît devoir être au premier abord l'action du viticulteur-propriétaire vis-à-vis des deux critiques qu'adresse l'ouvrier au salariat : insuffisance des salaires et fréquence des chômages. C'est le propriétaire, en effet, pour employer une image vulgaire, qui tient les cordons de la bourse ; c'est à lui seul qu'il appartient de les desserrer ; lui seul pourrait fournir plus de travail à ses ouvriers. Evidemment ; mais par malheur la bourse est vide. Loin de permettre au patron d'accroître ses dépenses de main d'œuvre, la crise lui ordonnerait au contraire de les diminuer. Les ouvriers eux-mêmes s'en rendent compte : « Si le vin se vendait plus cher, répondait le président du syndicat des ouvriers agricoles de Narbonne à la commission d'enquête envoyée cette année dans le Midi par le Parlement, on pourrait obtenir des propriétaires qu'ils nous fassent travailler ; mais avec la crise, ce n'est pas possible ; car eux aussi ne trouvent plus de quoi vivre (1). » Et cependant, c'est le plus souvent sur les dépenses autres que celles de la main-d'œuvre que les propriétaires ont cherché des économies ; ce sont les engrais qu'ils ont supprimés ; ce sont les dépenses de matériel qu'ils ont restreintes, avant de renvoyer une partie de leur personnel.

Il faut le dire, cependant, la culture de la vigne exige

(1) Rapport de M. Cazeaux-Cazalet, p. 13.

une main-d'œuvre excessivement nombreuse. Ce caractère assez particulier qui sépare la viticulture du reste de l'agriculture, semble devoir se maintenir et s'accroître encore dans l'avenir. Comme le dit M. Adrien Berget, « alors que le problème rural, tel qu'il se pose pour les cultures anciennes, céréales et graines alimentaires, semble être de réduire le plus possible la main-d'œuvre pour obtenir le maximum de produits au meilleur marché possible, en viticulture proprement dite, tout progrès se traduit le plus souvent par une augmentation de main-d'œuvre (1) ». Autrefois, la culture de la vigne se rapprochait beaucoup du « régime de la cueillette » : l'homme laissait faire la nature ; il n'intervenait guère que pour ramasser le raisin, l'enfermer et le transformer en vin. Aujourd'hui, il faut greffer pour éluder le phylloxéra, il faut souffrir contre l'oïdium, il faut sulfater pour vaincre le mildew et le black-rot ; il faut tailler, pincer, ébourgeonner, labourer, piocher, fumer, chasser les insectes... etc., etc. (2).

Bref, l'importance de la main-d'œuvre est considérable aujourd'hui dans la viticulture méridionale. Il suffit, pour s'en rendre compte, d'évaluer les dépenses de personnel par rapport à l'ensemble du prix de revient. Sans doute, il est difficile d'utiliser pour la plupart les très nombreux documents que l'on aurait sur les dépenses des exploita-

(1) Adrien Berget, *La coopération dans la viticulture européenne*, p. 71.

(2) J. Hitier, « L'agriculture moderne et sa tendance à s'industrialiser », *Revue d'Economie politique*, 1901, p. 445.

tions viticoles, faute de distinction suffisante entre les dépenses de matériel et celles de personnel, quand elles se trouvent réunies dans un même travail, tel que sulfatage, fumure, etc. ; mais il existe cependant certaines comptabilités où la répartition, très bien faite, permet une comparaison suffisamment exacte. Voici les résultats de ces comparaisons (1).

Pour les pays à culture intensive où l'hectare de vigne coûte annuellement plus de 1.000 francs de dépenses diverses, la main-d'œuvre entre pour près de 50 0/0 dans ce total. Par exemple, M. Causse, au mas de Bony (Hérault), dépense par hectare 1.050 francs, dont 512 francs de main-d'œuvre, soit 48.76 0/0 du total (2). M. Marès, en 1893, estimait les frais dans une exploitation agricole à culture intensive à 896 fr.50, dont 550 francs de main-d'œuvre, soit 61.37 0/0 (3). Tout récemment, M. Auguste Laurent cal-

(1) Pour les chiffres qui vont suivre, il n'a pas été tenu compte dans le calcul du total des dépenses de la rémunération du capital engagé.

(2) *Annales du Musée social*, mars 1905. *Un nouveau système de métayage dans la viticulture*, Ch. Gide. M. Causse fait les évaluations suivantes :

Travail de toutes natures et vendanges . . .	456 »
Vinification.	56 »
Total de la main-d'œuvre	512 »
Autres dépenses	538 »
Total	1.050 »

(3) Pierre Génieys, *La crise viticole méridionale*, p. 61. Voici le détail des dépenses :

Taille et enlèvement des sarments	52 50
Déchaussement.	20 »
Quatre cultures.	242 »
Vendanges.	195 »
Sulfatages et soufrages (main-d'œuvre) . . .	40 50
Total de la main-d'œuvre	550 »

culait que sur une dépense à l'hectare de 946 francs, 512 francs ou 54 0/0 au moins provenaient des frais de main-d'œuvre (1).

Pour les pays à culture normale, où les propriétaires cherchent la qualité plutôt que la quantité, la proportion des dépenses de main-d'œuvre n'est pas moins considérable : sur 23.767 francs que M. Pierre Génieys consacre à sa propriété de Violet, par Peyriac-Minervois (Aude),

Sulfatages et soufrage (matières)	38 »
Engrais (333 fr. pour fumure de 2 ans)	162 50
Frais généraux et impositions	146 »
Total	<u>896 50</u>

(1) M. Augé-Laribé, *Le problème agraire du socialisme*, p. 173. Les dépenses se répartiraient de la sorte (par hectare) :

1^o Frais provenant du capital main-d'œuvre :

Taille	40 »
Labours	100 »
Binages	80 »
Soufrage	10 »
Sulfatages	30 »
Ebourgeonnage	10 »
Ramassage des insectes	10 »
Rentrée de la vendange	80 »
Soins aux vins	40 »

Total de la main-d'œuvre 512 »

2^o Frais provenant du capital matières :

Fumure	240 »
Soufre	20 »
Sulfate de cuivre et chaux	32 »

Total 292 »

3^o Frais provenant du capital foncier et d'exploitation :

Logement du vin, amortissement	120 »
Impositions et assurances	22 »

Total 142 »

Total général 946 »

14.267 ou 60 0/0 sont absorbés par la main-d'œuvre. Chez M. Auriol, dans la commune de Millas (Pyrénées-Orientales), les dépenses de personnel ont été successivement de 55 0/0 en 1902, 49 0/0 en 1903, 61 0/0 en 1904, 55 0/0 en 1905. Notons en passant la brusque augmentation de dépenses qu'ont occasionnée les grèves en 1904 (1).

(1) M. Pierre Génieys donne les chiffres que voici pour son domaine de Violet (*La crise viticole méridionale*, p. 57).

7 hommes à gage annuel de 800 francs. . .	5.600 »
Journaiers (6 hommes à 2 fr. 25 pendant 270 jours).	3.645 »
Femmes (5 à 1 fr. 25 pendant 270 jours) . .	1.822 »
Vendanges	1.500 »
Régisseur à 100 francs par mois	1.200 »
Total de la main-d'œuvre	14.267 »
Chevaux.	3.500 »
Matières employées	1.500 »
Entretien du matériel et des bêtes	2.000 »
Impôt.	1.800 »
Engrais.	1.200 »
Total	21.767 »

Quant aux dépenses de M. Auriol, à Millas, elles sont les suivantes (*Le problème agraire du socialisme*, M. Augé Laribé, p. 481) :

	1901-1902	1902-1903	1903-1904	1904-1905
1. Soufre et poudres, piquets, plants, etc.. . .	1.540 90	1.978 90	2.016 55	1.835 90
2. Ecurie, nourriture et amortissement.	4.000 »	4.000 »	3.406 »	3.693 05
3. Matériel, entretien, renouvellement.	1.023 »	938 »	1.334 »	1.342 75
4. Contributions et assurances.	1.592 »	1.592 »	1.661 94	1.800 »
5. Engrais.	»	2 820 »	779 »	904 50
6. Personnel au mois (régisseur, domest.). . . .	3.608 »	3.810 »	3.617 »	3.178 35
7. Personnel à la journée .	6.848 »	7.403 »	10.903 10	8.911 60
Total	18.711 90	22.541 90	23.711 59	21.666 15

On peut donc évaluer à 50 0/0 environ (1), les dépenses de main-d'œuvre dans les frais d'exploitation, chiffre relativement élevé ; et l'on comprend dès lors que certains propriétaires fassent des tentatives pour en restreindre le montant. Et, cela ne leur est guère possible que par une diminution de salaire ; le viticulteur ne peut guère espérer d'économies notables en réduisant le nombre de ses ouvriers : la vigne réclame des soins qui sont toujours sensiblement les mêmes, qu'on ne saurait négliger sous peine de compromettre les récoltes futures ; supprimer quelques labours, quelques raclages est encore possible ; mais ce serait abandonner complètement ses terres que de ne pas sulfater, de ne pas soufrer, de ne pas faire un nombre minimum de façons culturales (2).

(1) La proportion de 75 0/0 indiquée par le Comice agricole de Narbonne dans sa pétition au Sénat et à la Chambre des députés nous paraît exagérée (*Bulletin de la Société des viticulteurs de France*, mars 1906, p. 167). Par contre, M. Gabriel Hérail est certainement plus près de la vérité lorsqu'il dit : « On peut admettre comme preuve que la vigne est de toutes les plantes, les légumes potagers mis à part, celle qui exige le plus de main-d'œuvre : 50 0/0 au minimum des frais de culture (*Id.*, p. 171). »

(2) Le machinisme ne peut être en cette occasion d'un grand secours pour le propriétaire, bien que son aide ne puisse être entièrement négligée. Les caractéristiques de la machine et les exigences de la viticulture sont en effet inconciliables. La machine agit toujours automatiquement, elle répète toujours le même geste avec la même inlassable uniformité. Au contraire, il n'est peut-être pas de culture qui exige un travail plus diversifié que celui de la vigne : une même opération, la taille par exemple, s'effectue de façon différente, non seulement selon le cépage, selon l'exposition, mais aussi selon chaque cep en particulier. Chaque pied de vigne demande des soins autres que les pieds voisins. C'est à la science, à l'habileté de l'ouvrier qu'il convient de trouver les méthodes les plus appropriées aux résultats à obtenir ; la

Cette importance considérable de la main-d'œuvre a pour le propriétaire cette autre conséquence qu'elle le rend peu disposé à accorder des augmentations de salaire, puisque, si minimales que celles-là puissent être, elles n'en élèvent pas moins dans des proportions très appréciables le prix de revient.

C'est là le premier grief des propriétaires contre ce régime de salariat ; ils se plaignent des changements brusques et considérables que la moindre augmentation ou variation du salaire amène dans le prix de revient.

Et ce n'est pas le seul grief. Le propriétaire se plaint encore du mauvais rendement du travail salarié. Sous ce régime, faute d'être intéressé au produit de son travail,

machine ne saurait avoir la souplesse nécessaire. On n'en pourrait guère trouver d'application utile que pour le labourage, le sulfatage et le soufrage à traction animale ; et encore faut-il remarquer que ces moyens mécaniques sont impossibles, dès que la végétation atteint une vigueur suffisante pour empêcher la circulation des animaux de trait.

Il est cependant une branche de l'exploitation viticole où la machine a pris et paraît destinée à prendre une extension notable ; c'est en matière de vinification. Les caves des grands domaines sont devenues aujourd'hui de véritables usines avec machines élévatoires de vendanges, pressoirs et pompes à moteur, fouloirs ou turbines, vis sans fin..., etc. Mais cette transformation ne présente guère d'importance au point de vue économie de main-d'œuvre qui nous occupe ici, et cela pour deux raisons : 1° les opérations de cave ne sont guère actives qu'au moment de la vendange, c'est-à-dire pendant 25 jours au maximum ; 2° l'économie de main-d'œuvre réalisée est compensée par les dépenses d'achat, d'entretien et d'amortissement assez considérables. En réalité, la substitution du moteur à l'homme dans les celliers a pour but la commodité et la rapidité plutôt que l'économie. En tous cas, l'économie, si elle existe, est bien peu de chose en fait vis-à-vis des autres dépenses de vendange (coupeuses et porteurs), à plus forte raison vis-à-vis de l'ensemble des dépenses annuelles.

l'ouvrier travaille mal et lentement. En veut-on un exemple ? La vendange nous en fournit une preuve des plus frappantes par la comparaison du travail à la journée et du travail à forfait : on a pu constater que pour obtenir un rendement égal, il fallait dans le premier cas deux fois plus d'ouvriers que dans le second.

Il ne saurait du reste en être autrement ; car il n'y a plus actuellement chez la plupart des ouvriers qu'une seule pensée, une seule crainte plutôt qui les stimule : celle d'être congédié. De quel effet minime peut être ce sentiment sur la productivité du travail ? Quant au sentiment du devoir, il est, dans la viticulture languedocienne comme partout ailleurs, malheureusement trop rare. Du reste, l'organisation du travail par équipes entrave les louables intentions de ceux qui voudraient donner tout leur effort ; les oblige à se soumettre à l'indifférence ou à la mauvaise volonté de leurs camarades. Cet état de choses est d'autant plus à regretter que la bonne volonté des ouvriers a une grosse importance dans la culture de la vigne. Pour être bon vigneron, il faut plus d'intelligence et d'habileté que de force ; l'attention joue un rôle plus considérable que la vigueur. Malheureusement, le bon vouloir se fait de plus en plus rare ; la bonne exécution et la rapidité du travail s'en trouvent diminuées.

Que gagne l'ouvrier à agir ainsi ? Personnellement rien du tout ; au contraire. Il force le propriétaire à employer plus de bras, ce qui fait indirectement baisser son salaire. En élevant le prix de revient, il le rend moins à même de

résister à la crise ; et par là, il se fait du tort à lui-même car il est bien certain qu'à ce point de vue patrons et ouvriers ont des intérêts identiques.

Ce mauvais rendement du travail salarié oblige à une surveillance constante, pénible pour celui qui surveille, irritante pour celui qui est surveillé. Surveillance difficile dans les travaux des champs à raison de l'étendue des exploitations. Surveillance dispendieuse, à cause des nombreux chantiers qui sont ouverts simultanément : outre le régisseur, il faut sur une grande exploitation un « païre » ou « ramonet » pour diriger et contrôler les travaux des domestiques ; il faut un patron pour stimuler les journaliers ; une patronne pour les femmes ; parfois un surveillant général pour aider l'homme d'affaires.

Enfin et surtout, le propriétaire reproche au régime du salariat de développer l'idée d'un antagonisme d'intérêts entre le patron et l'ouvrier. Que cherche l'ouvrier ? obtenir pour son travail la rémunération la plus élevée possible avec le minimum de peine. Le reste, que lui importe ? que le patron se ruine, cela ne saurait le toucher ; qu'il fasse de bonnes affaires, cela ne lui laisse qu'un regret, c'est de n'avoir pas demandé davantage pour sa part. Et alors, pendant que « sa machine travaille, lentement et mal, à une œuvre indifférente, l'homme se nourrit de pensées de jalousie et de vengeance contre le riche et contre la société ; ni son esprit, ni son cœur, ni son intérêt, n'ont rien à faire là pour bien diriger sa machine ; son esprit, son cœur, son intérêt, enfiévrés par la fatigue, engendrent

de singulières idées et des sentiments peu bienveillants et peu doux » (1). Au village, les plaintes s'échangent, se grossissent, enflent démesurément autour des tables de cabaret et des verres d'absinthe. Le patron autrefois respecté, estimé, devient l'exploiteur, l'ennemi, le capitaliste abhorré. Le terrain est prêt pour le socialisme ; il suffit aux Bourses du travail de jeter la bonne semence dans une terre si bien préparée. Elle fructifiera. — C'est là l'histoire et la genèse des dernières grèves. C'est le défaut capital du salariat.

Telles sont les principales critiques que l'on peut adresser au régime du salariat dans la viticulture. Si nous essayons de les résumer, elles se ramènent aux points suivants : Pour l'ouvrier :

1° Insuffisance des salaires.

2° Fréquence des chômages.

3° Variabilité des salaires

Pour le patron :

1° Cherté de la main-d'œuvre.

2° Mauvaise productivité du travail.

3° Nécessité d'une surveillance onéreuse.

4° Antagonisme d'intérêts entre patrons et ouvriers.

Il nous reste, maintenant que nous sommes en possession de données suffisantes, à rechercher s'il n'y aurait pas quelque remède à ces défauts, si on ne pourrait pas faire subir au régime du salariat quelques modifications

(1) Dr Jules Guyot, *Etude des vignobles de France*, p. 233.

qui le rendraient plus souple et moins irritant, ou même si on ne pourrait pas le remplacer par quelque autre forme mieux appropriée de rémunération du travail.

Certes, les propositions n'ont pas manqué à ce sujet ; et depuis les pessimistes qui, tout en reconnaissant volontiers les vices du système, le déclarent inéluctable, jusqu'aux enthousiastes qui ne parlent de rien moins que de supprimer le salariat, on trouve toutes les gradations. — Pour permettre une exacte compréhension des idées, nous avons ramené les divers procédés qui ont été ou qui pourraient être mis en avant, à deux catégories très générales (1) ; et il nous a paru bon de nous attacher à ce sujet au vice le plus grave du salariat, que nous avons reconnu être l'antagonisme d'intérêts entre le patron et l'ouvrier.

Dans une première division, qui formera la seconde partie de cette étude, nous étudierons les formes améliorées du salariat qui laissent subsister cet antagonisme d'intérêts.

Dans une seconde division, nous exposerons les modes de rémunération du travail qui s'efforcent d'atténuer ou de supprimer cette opposition, en s'appuyant sur une idée d'association effective entre le propriétaire et le journalier.

(1) Nous ne pouvons avoir la prétention de passer en revue tous les systèmes possibles de rémunération du travail ; nous voulons seulement indiquer les types principaux auxquels se rattachent les mille combinaisons particulières adoptées par les patrons.

De même, nous laisserons de côté tous les systèmes, tels que la coopération, la socialisation des moyens de production, basés sur la suppression du patronat. Ce sont les rapports du patron et de l'ouvrier que nous envisageons ; et non la suppression du patron.

DEUXIÈME PARTIE

LES FORMES AMÉLIORÉES DU SALARIAT

Quel que soit le caractère juridique que les économistes attribuent au salaire, — contrat forfaitaire, ou bien simple prix d'achat d'une marchandise qui est le travail, — beaucoup d'entre eux reconnaissent que le salaire est une forme de rémunération du travail nécessaire, au moins dans les circonstances présentes, sinon définitivement acquise. Telle est également l'opinion d'un certain nombre de viticulteurs.

Le régime du salariat, disent-ils, tel qu'il fonctionne actuellement dans la viticulture méridionale, consacré par une longue tradition, est celui qui répond le mieux aux exigences de l'exploitation : au patron, il laisse la libre direction de ses affaires, la possibilité d'exploiter à sa guise, la faculté de vendre son vin comme il lui plaît ; à l'ouvrier, il donne une rétribution immédiate de son travail. La situation est nette, précise ; la part qui revient à chacun des facteurs de la production est facile à déterminer, et le partage une fois fait, la question est définitivement réglée. Le salaire est donc bon en principe, il faut le conserver.

Sans doute, il y a une question un peu délicate, la déter-

mination du taux de salaire ; mais la chose peut se faire à la satisfaction commune, sans rien changer au système existant ; il suffit d'améliorer.

Quant aux moyens d'améliorer, les opinions divergent.

Certains préconisent le groupement des ouvriers entre eux, soit qu'ils pensent rétablir ainsi l'équilibre entre le patron et l'ouvrier, soit même qu'ils veuillent rendre la masse ouvrière assez forte pour imposer sa volonté au patronat. Certains autres voudraient au contraire opérer un rapprochement entre le patron et l'ouvrier, faciliter au moyen d'une organisation commune l'entente entre les deux parties. Ce sont les partisans d'une part des syndicats ouvriers (jaunes et rouges), d'autre part des syndicats mixtes. Les uns et les autres conservent le régime du salariat pur et simple, tel que nous l'avons étudié ; cependant, il en est parmi eux qui, à l'inconvénient signalé de variabilité de ce régime, voudraient remédier par une entente formelle entre patrons et ouvriers, de portée générale, à échéance déterminée, par le contrat collectif de travail.

D'autres préfèrent laisser en présence le propriétaire et le vigneron isolés, mais voudraient établir le salaire sur des bases plus rationnelles. Ceux-là sont à proprement parler les partisans des formes améliorées du salariat. Ils proposent selon les cas, ou bien de proportionner le salaire au travail fourni (salaire à la tâche et entreprise, salaire progressif, primes et gratifications), ou bien de régler les variations du salaire (échelle mobile) (1).

(1) La classification de ces divers modes de rémunération du travail

Tels sont les divers modes de rémunération du travail que nous aurons à étudier dans cette seconde partie.

est un peu arbitraire ; en ce sens que les distinctions ne sont pas aussi nettes qu'on pourrait le croire : toutes ces formes de salariat peuvent se combiner entre elles ou avec une organisation syndicale. Il fallait cependant les classer : nous nous sommes attachés au but principal poursuivi dans chacun des cas considérés.

CHAPITRE II

LE SALAIRE ET LES SYNDICATS.

Au sujet des syndicats rouges, on trouvera d'utiles renseignements dans : *Annales du Musée social*, septembre 1904. Le Congrès des syndicats d'ouvriers agricoles. M. Augé-Laribé.

Annuaire des syndicats professionnels, année 1905.

M. Augé-Laribé. — Le problème agraire du socialisme. Paris, 1907.

Compte rendu des travaux du 1^{er} Congrès national des travailleurs agricoles et parties similaires. Béziers, 1903.

Compte rendu des travaux du 2^e Congrès national des travailleurs agricoles et parties similaires. Narbonne, 1904.

Compte rendu des travaux du 3^e Congrès de la Fédération des travailleurs agricoles du Midi. Perpignan, 1905.

Compte rendu des travaux du 4^e Congrès de la Fédération des travailleurs agricoles du Midi. Arles, 1906.

Mémoires et Documents du Musée social, novembre 1903. Les ouvriers de la viticulture languedocienne et leurs syndicats. M. Augé-Laribé.

Mouvement socialiste, 15 novembre 1903. Le premier Congrès des travailleurs de la terre. — 15 décembre 1904. L'organisation rurale dans le Midi viticole. P. Ader et E. Cathala. — Mars 1907. Le 4^e Congrès de la Fédération des travailleurs agricoles du Midi. J.-B. Séverac.

Revue socialiste, novembre 1903 ; octobre et décembre 1904 ; septembre 1905 ; mars 1907.

de Rocquigny. — Les syndicats agricoles et le socialisme agraire. Paris, 1893.

de Rocquigny. — Les syndicats agricoles et leur œuvre. Paris, 1900. Pour les syndicats mixtes, consulter :

Annales du Musée social. Depuis 1903 *passim* et notamment année 1905, p. 137.

Bulletin de la Société des agriculteurs de France, année 1905.

Comptes rendus des Congrès nationaux des syndicats agricoles. Périgueux, 1905 ; Arras, 1906.

Formulaire des syndicats agricoles. Publication du Musée social.

Passama. — Les conditions des ouvriers viticoles dans le Minervois.

Réforme sociale, 16 juin 1905. Communication de M. Bouffet à la Société d'économie sociale.

Pour le contrat collectif de travail, nous nous sommes servi principalement de :

Bulletin de la Société d'études législatives, depuis année 1905. Travaux et discussions sur le contrat de travail.

de Rocquigny. — Lignes et grèves de paysans (Le prolétariat rural en Italie), 1904.

Statistique des grèves et des recours à la conciliation et à l'arbitrage, années 1903 à 1905. Ministère du commerce, de l'industrie et du travail.

SECTION I. — Les syndicats rouges.

C'est au Congrès de Marseille de 1892 (1) qu'il conviendrait de remonter, si l'on voulait rechercher la toute première origine de ce mouvement socialiste agraire qui devait douze ans plus tard mettre en émoi tout le Midi viticole. C'est alors, en effet, pour la première fois, que fut envisagée par le parti ouvrier français la question du prolétariat agricole ; alors, pour la première fois, le socialisme eut à déterminer sa ligne de conduite vis-à-vis de cette classe si nombreuse de la population où les partis bourgeois, à l'en croire, espéraient trouver un suprême appui. A vrai dire, les décisions prises furent anodines, hésitantes ; plusieurs des mesures proposées n'eurent de socialiste que leurs auteurs ; les plus révolutionnaires se bornent à la fixation d'un minimum de salaire et à l'organisation d'une caisse de retraites agricoles ; on y sent une certaine crainte de heurter de front des habitudes ancien-

(1) De Rocquigny, *Les syndicats agricoles et le socialisme agraire*, p. 138 à 160.

nes, des modes de vie que la routine paysanne faisait considérer comme intangibles. De la nationalisation de la petite propriété agricole, il ne fut même pas question.

Aussi le parti guesdiste ne récolta-t-il guère que ce qu'il avait semé : bien peu de chose (1). A peine quelques syndicats se fondèrent-ils sous son influence parmi la population agricole ; et encore ne fût-ce presque exclusivement que dans les grandes villes, où le travailleur de la terre et l'ouvrier de l'usine se trouvent en contact intime. Dans le Midi, à part Perpignan, Carcassonne, Narbonne, Béziers, Montpellier, on n'aurait guère pu trouver de syndicats d'ouvriers agricoles en dehors d'Ouveillan, Coursan, Lézignan, Cuxac pour le département de l'Aude, Cournonterral, Maraussan, Vic-les-Etangs pour l'Hérault. C'était donc pour le parti socialiste-réformiste, sinon un échec absolu, du moins un résultat absolument négligeable.

La Confédération générale du travail devait mieux réussir. Sous son active propagande, des syndicats se forment assez nombreux dans les quatre départements viticoles du Bas-Languedoc vers 1900. Cette même année, les Pyrénées-Orientales peuvent en grouper 9 en une Fédération départementale ; et dès lors, le mouvement se précipite. Le 20 juillet 1902, la Fédération de l'Hérault est fondée avec 12 syndicats. En septembre, le Congrès national de la Confédération étant venu à Montpellier répandre les théories révolutionnaires, les résultats ne s'en font pas

(1) De Rocquigny, *Les syndicats agricoles et leur œuvre*, p. 149 et suiv.

bien longtemps attendre : au début de 1903, le syndicat agricole de Mèze émet l'idée de réunir en un congrès tous les travailleurs syndiqués de la vigne. Le 15 août, installé à la Bourse du travail et organisé par elle, le Congrès s'ouvrait avec 33 délégués des Pyrénées-Orientales, de l'Aude, de l'Hérault et du Gard. Les fédérations départementales déjà existantes et les groupements isolés décidaient de fusionner en une association plus vaste : la *Fédération régionale des travailleurs agricoles et parties similaires de la région du Midi* était fondée (1).

Il ne semble pas du reste que l'action de ce nouvel organisme ait été immédiate ; et peut-être sa formation elle-même serait-elle passée inaperçue, si les grèves qui éclatèrent bientôt après et que nous avons brièvement rappelées dans notre introduction n'étaient venues attirer l'attention sur lui. Il paraît bien cependant que la Fédération ait été étrangère aux premières manifestations du mouvement gréviste fin 1903 ; mais sans doute n'a-t-elle pas peu contribué à l'étendre en 1904. En tous cas, elle a su largement en profiter ; grâce à son active propagande, des syndicats nouveaux se forment soit avant, soit après la déclaration de la grève ; son importance devient relativement considérable parmi les autres associations ouvrières ; à un moment donné, à la fin de 1904, elle groupe 145 syndicats et reçoit les cotisations de 14.804 adhérents. Aussi prend-elle une part active à la vie syndicaliste ; elle envoie des

(1) Voir à l'annexe 4 les statuts de la Fédération.

délégués aux Congrès de la Confédération générale du travail, à laquelle elle est affiliée, à ceux des Fédérations des Bûcherons et des Horticoles. Aujourd'hui, elle veut constituer avec ces deux dernières corporations une vaste Union fédérative ; elle en parle du reste dès la première année de sa fondation ; elle en adopte le principe deux ans après à Perpignan ; en 1907, elle organise un referendum qui donne des résultats favorables à l'Union et remet la question à son ordre du jour ; un Congrès unique des organisations terriennes est projeté pour le courant de l'année 1908, où se formera définitivement l'*Union fédérative terrienne* (1).

Tel est l'aboutissement de cette évolution commencée en 1892, terminée 15 ans plus tard. L'organisation rurale de l'armée prolétarienne paraît bien en effet définitive ; la force en peut bien varier selon les moments et les circonstances ; — et nous dirons tout à l'heure que la fraction méridionale est aujourd'hui en voie de décroissance, — mais les grandes lignes sans doute resteront les mêmes ; les cadres demeureront prêts à encadrer les troupes disponibles comme ils les encadrent aujourd'hui.

Ce sont les syndicats qui sont à la base de cette organisation. Dans la viticulture méridionale, ils sont le plus

(1) Voir à l'annexe 5 les statuts de l'Union fédérative terrienne, tels qu'ils ont été élaborés au Congrès d'Arles de 1906. Pour constituer l'Union, aux trois Fédérations des vigneron, bûcheron et horticoles, dont l'adhésion est certaine, se joindra, sans nul doute, la *Fédération régionale des syndicats d'ouvriers agricoles du Nord de la France*, créée à la suite des mouvements agraires dont la Brie fut le théâtre en 1906.

souvent communaux. Ils sont libres de former des groupements d'intérêts particuliers ; mais la Fédération n'admet qu'un seul syndicat de la même profession et de la même localité. Les syndicats ont des statuts propres à chacun d'eux. Il s'administrent eux-mêmes.

Dans chaque département, ils sont réunis en sections (les anciennes Fédérations départementales). La plus importante est aujourd'hui celle de l'Aude avec 55 syndicats ; l'Hérault vient ensuite avec 34 ; les Pyrénées-Orientales n'en comptent que 18. Par exception, la section d'Arles englobait les syndicats du Gard et des Bouches-du-Rhône ; aujourd'hui elle ne compte plus qu'un syndicat, le syndicat d'Arles ; elle va donc se dissoudre ; et il ne restera que trois sections dans la Fédération. A la tête de chaque section, un comité exécutif et un bureau.

Quant à la Fédération, elle est administrée par un comité fédéral, composé d'un délégué par section. Le comité nomme lui-même son bureau. Les opérations financières sont surveillées par une commission de contrôle élue pour un an, à raison d'un délégué par section. — Le siège de la Fédération, d'abord variable tous les ans, est depuis 1906 définitivement fixé à Béziers.

Enfin, pour l'administration de l'Union fédérative-terrienne (U. F. T.), la Fédération des travailleurs agricoles du Midi, ainsi que les autres Fédérations adhérentes, désigneraient chacune deux de leurs membres, dont la réunion formerait le Comité central. Celui-ci choisirait lui-même son bureau qui se réunirait au moins trois fois

par an, et extraordinairement en cas d'urgence. Les membres qui ne feraient pas partie du bureau formeraient la commission de contrôle.

Quant aux ressources financières, — si l'on ne tient pas compte des subventions des Bourses du travail et de celles que donnent le plus souvent les conseils municipaux et généraux pour l'organisation des Congrès, — elles proviennent uniquement des cotisations des syndiqués. Ceux-ci versent ordinairement 25 centimes par mois à leur syndicat. Les syndicats doivent par membre et par mois : à la Fédération 3 centimes, et à leur section de 2 à 4 centimes ; il leur reste donc pour leur action propre de 18 à 20 centimes, sur lequel il leur faut prélever, il est vrai, mais une fois seulement, pour droits d'adhésion à la Fédération et à la section départementale, respectivement 1 franc et 2 francs. Quant à l'U. F. T., elle recevrait dans les mêmes conditions 1 centime de chacune des Fédérations.

C'est avec ces ressources relativement modestes, que la Fédération prépare la réalisation du programme ambitieux qu'elle s'est proposé. Car si le parti socialiste agraire s'est développé depuis 1892 au point de comporter une organisation aussi complexe, son programme s'est développé aussi ; ou plutôt il s'est modifié. Nous l'avons dit, le parti réformiste a cédé la place sur ce terrain au parti révolutionnaire, dans une certaine mesure tout au moins. Il se retrouve bien dans les villages sous la forme de ligues, de cercles d'étude ; mais les syndicats dont il avait

dirigé les premiers pas se sont aujourd'hui détournés de lui. Ils se sont désintéressés de la lutte contre le capital sur le terrain politique, pour se cantonner sur le terrain exclusivement économique ; et là, ils ont résolument adhéré à toutes les doctrines de la Confédération générale du travail. Leur dogme, c'est la lutte des classes, « l'antagonisme entre les deux grands facteurs de la société bourgeoise, qui ne saurait être résolu, — en dépit des théories rétrogrades, — par l'entente et la conciliation, tant les intérêts du capital et du travail sont diamétralement opposés » (1). Leur but, c'est « l'affranchissement de tous les travailleurs ; » c'est « l'anéantissement de la classe capitaliste » (2), c'est « l'avènement de la société collectiviste ou communiste » (3), par « l'expropriation des propriétés foncières » (4), et « la reprise de la terre par ceux qui la travaillent » (5). Leurs moyens, ce sont l'action directe et la grève générale ; en attendant, l'action syndicaliste préparant la voie à la révolution future. Nous n'en sommes encore qu'à la période préparatoire.

Ce qu'il s'agit donc de faire actuellement, c'est amener à s'inscrire au syndicat rouge où se fera leur éducation prolétarienne, non seulement l'ouvrier agricole, mais aussi la femme ouvrière paysanne, et le petit propriétaire cultivant moins de quatre hectares de vigne. Il faut que,

(1) 1^{er} Congrès national des travailleurs agricoles, p. 40.

(2) *Id.*, p. 41.

(3) 4^e Congrès national des travailleurs agricoles, p. 79.

(4) 2^e Congrès national des travailleurs agricoles, p. 59.

(5) 4^e Congrès national des travailleurs agricoles, p. 96.

malgré les difficultés et les déceptions, les militants jettent partout la bonne semence, poussent à la formation de syndicats nouveaux, soutiennent les syndicats déjà créés. Il faut un organe corporatif essentiellement paysan, journal de défense, feuille de propagande, qui servira de lien entre les organisations existantes, réalisera le principe même de la Confédération : « L'éducation intégrale des travailleurs par les travailleurs eux-mêmes. » Il faut des Congrès annuels où le Comité fédéral fera un rapport sur l'œuvre de l'année écoulée, où seront prises les décisions pour l'avenir. Il faut que des grèves interviennent de temps à autre, parce qu'« elles sont pour beaucoup dans l'éducation du prolétariat ». Chemin faisant, il faut poursuivre par tous les moyens, voire même par le boycottage et le sabotage (1), les améliorations que la classe ouvrière peut espérer obtenir, un peu pour ces améliorations elles-mêmes, beaucoup pour le prestige des syndicats qui les auront demandées et obtenues.

(1) Au Congrès de Perpignan de 1905, le Syndicat des ouvriers cultivateurs de Capetang (Hérault) déclare : « Il suffit pour vaincre les résistances patronales, d'employer la méthode révolutionnaire. Le boycottage et le sabotage sont des armes puissantes entre les mains des camarades qui, imbus des larges idées anarchistes qui vont se répandant partout, opposeront la force à la force, saboteront ferme et les vignes des patrons récalcitrants et les celliers à l'époque des vendanges.

« Atteindre le patronat à la caisse, lui faire subir des pertes journalières par l'inutilisation de l'outillage, c'est l'amener à mettre les pouces, à être moins arrogant, en un mot à discuter les revendications prolétariennes.

« L'action libertaire, en cas de grève ou de chômage, étant surtout individualiste, chacun, selon son tempérament ou sa mentalité, avec

De fait, la Fédération des travailleurs agricoles du Midi parvint à réaliser une large partie de ce programme si vaste. Ce qu'il fallait faire avant tout, c'était vivre, c'était exister en tant qu'organisation vivante, en tant que syndicat. Aussi les syndicats se sont-ils partout attachés à faire reconnaître leur autorité. Dans toutes les grèves, ils se sont présentés comme mandataires des ouvriers, prêts à discuter avec les patrons les conditions de reprise du travail. Et lorsque les propriétaires se sont refusés à reconnaître cette qualité de mandataires, à leur élever bénévolement ce piédestal qui devait leur attirer de nouvelles recrues, ils n'ont pas hésité à proclamer, quand ils l'ont pu, la prolongation de la grève. Cette tendance syndicaliste n'a fait que s'accroître : de plus en plus, parmi les motifs de grève publiés par l'Office du travail, on voit figurer des revendications d'ordre syndicaliste (1) : demandes de renvoi d'ouvriers, réintégration d'un ouvrier syndiqué, embauchage exclusif d'ouvriers syndiqués ; cette dernière exigence est particulièrement significative.

Pour développer son influence, la Fédération créa un journal corporatif mensuel : *Le Paysan*. Paru le 1^{er} mai

toute la prudence désirable, mettra tels ou tels instruments de production (charrues, appareils de vinification, vaisselle vinaire), en l'état de servir défectueusement et même de ne pas servir du tout si possible. »

L'ordre du jour suivant étant proposé :

« Le Congrès,

« Adopte, en principe, le sabotage et le boycottage et laisse pleine liberté aux syndicats d'agir suivant leur tempérament et leur milieu », cet ordre du jour est adopté à l'unanimité.

(1) Voir Annexe, n° 4.

1905, pour la première fois, celui-ci réunissait quelques mois après, plus de 800 abonnements tant collectifs qu'individuels. Un manuel de propagande : *Le Manuel du paysan*, édité par la Confédération générale du travail, fut largement répandu. Des conférences furent organisées. Des Congrès furent régulièrement tenus après celui de Béziers de 1903, à Narbonne (1904), Perpignan (1905), Arles (1906) (1). On y réclama hautement des lois de protection ouvrière : création de conseils de prud'hommes agricoles avec suppression des tribunaux de commerce comme tribunaux d'appel ; extension intégrale de la loi sur les accidents du travail aux travailleurs de la terre ; organisation de retraites ouvrières sans participation aucune des intéressés. Sur tous ces points, le Congrès de 1905 accordait encore au Parlement un délai jusqu'à la fin de la législature ; mais si, d'ici là, légitime satisfaction n'était pas donnée au prolétariat paysan, il se proposait de « repousser dédaigneusement tous les politiciens, quels qu'ils soient, qui n'auraient pas mené une campagne active pour l'obtention des réformes demandées (2) ». A côté de ces demandes, justes quant au fond, les Congrès, ou tout au moins les syndicats, en formulaient d'autres, plus critiquables, plus particulières à la viticulture méridionale : fixation par les pouvoirs publics d'un minimum de salaire

(1) En 1907, le Congrès qui devait se tenir au mois d'août a été reculé pour des raisons diverses. Il doit avoir lieu à Béziers les 2 et 3 novembre.

(2) 3^e Congrès des travailleurs agricoles du Midi, p. 51.

journalier, limitation de la durée des heures de travail, obligation pour les possédants du sol d'occuper un nombre déterminé d'ouvriers par hectare de terrain possédé.

En dehors de toute intervention politique, la Fédération s'est résolue à agir elle-même. Ses efforts se sont portés surtout sur la réglementation du travail; et là on vit réapparaître nettement encore l'idée syndicaliste. La pensée dominante en effet de la Fédération fut l'unification de ces conditions du travail dans les quatre départements du Bas-Languedoc, du Canigou à la Camargue. — Pourquoi? Pour éviter les conflits entre groupements voisins, pour éviter la division, l'émiettement des forces syndicales; pour identifier les intérêts, pour pouvoir les lancer tous, le moment venu, dans un mouvement d'ensemble de grève générale, sans qu'aucun ait prétexte à rester en arrière. Cependant, ce ne sont pas là les raisons mises en avant; à peine pourrait-on y trouver dans les Congrès quelques allusions discrètes. On préfère partir d'idées *a priori*: « On ne doit pas se préoccuper, dit-on, de la capacité des propriétaires à donner les salaires qu'on réclame; on doit se baser sur les besoins du travailleur agricole (1). » Et les besoins étant les mêmes toujours, les salaires doivent être les mêmes partout; il faut donc unifier.

Rien ne serait plus préjudiciable cependant à l'ensemble de la population viticole que de couler dans un même

(1) 2^e Congrès des travailleurs agricoles, p. 35.

moule l'organisation du travail : l'unification des conditions du travail n'est ni possible ni souhaitable ; car les différences actuelles proviennent non seulement des usages, mais aussi et surtout des diverses circonstances locales. Dans toutes les localités du littoral, par exemple, les travailleurs demandent leur matinée libre pour la pêche ; dans les régions au contraire où la petite propriété est très répandue, ils veulent pouvoir disposer de leur après-midi. De même, pour la fixation des prix de la journée : si l'on considère que les prix de vente des vins ont tendance à s'uniformiser dans tout le Midi viticole, alors que les rendements sont très variables d'un point à un autre, on comprendra aisément que les bénéfices, partant les dépenses et les salaires possibles ne peuvent être partout les mêmes. — N'importe, la Fédération poursuit son but d'unification.

Le vœu en est présenté et adopté dès le Congrès de Béziers de 1903 ; le délégué de Carcassonne réclame qu'il soit fixé « un prix pour tous les ouvriers du Midi de la France travaillant à la culture de la vigne » et « qu'aucun chômage ne se produise de toute l'année ; car la terre a besoin tout le temps de ses ouvriers (1) ». La réalisation de ce vœu, ce fut l'année suivante la préoccupation capitale du Congrès de Narbonne, l'œuvre principale tentée par la Fédération ; ce fut aussi, nous allons le voir, une des causes de sa décadence actuelle.

Elaboré dans une commission spéciale de quinze mem-

(1) 1^{er} Congrès des travailleurs agricoles, p. 78.

bres à raison de cinq par section départementale, précédé d'un préambule où le rapporteur dépeignait la situation précaire de l'ouvrier sous des couleurs malheureusement trop souvent exactes, le texte du règlement fut soumis à l'approbation du Congrès (1). Violamment critiqué par les uns dans son principe, amendé par d'autres qui voulaient se contenter de tarifs communs par secteurs ayant mêmes intérêts, défendu énergiquement par ses auteurs, il fut adopté finalement, sauf modifications sans importance. Les syndicats fédérés s'engagèrent à en faire la base des accords futurs à intervenir avec les patrons ; c'était lui qui devait être soumis à la propriété lorsqu'éclaterait la grève générale dont on décidait le principe, en même temps qu'on remettait au Comité fédéral le soin d'en fixer le moment (2).

(1) 2^e Congrès des Travailleurs agricoles, p. 35.

(2) Voici le texte du règlement adopté par le Congrès :

*Réglementation et fixation d'un minimum de salaire
et des heures de travail.*

ART. 1^{er}. — La durée de la journée de travail sera de 6 heures minimum et de 8 heures maximum.

ART. 2. — Le salaire minimum sera de 0 fr. 50 l'heure.

ART. 3. — La durée de la journée de sulfatage sera de 8 heures et sera payée 4 francs, plus 2 litres de vin.

ART. 4. — La durée de la journée de vendange et de pressurage sera de 8 heures et sera payée 4 fr. 50 et 3 litres de vin.

ART. 5. — Les heures supplémentaires de nuit pour les travaux de vendange et de pressurage seront payées 0 fr. 75 l'heure.

ART. 6. — Les femmes devront gagner la moitié de la journée des hommes en argent et en vin.

ART. 7. — Les heures supplémentaires en dehors des vendanges et

A la fin de l'année, le Comité fédéral jugeant les circonstances favorables, dans sa hâte peut-être d'arriver à l'unification désirée, fort des succès obtenus jusqu'alors par les grèves partielles, décréta la grève générale. Voici comment il la raconte lui-même au Congrès tenu l'année suivante ; l'histoire en est intéressante, non seulement parce qu'elle montre la tactique employée, mais aussi parce qu'elle témoigne de l'état d'esprit de beaucoup des syndicats fédérés :

« En présence des agissements des propriétaires qui, supportant mal les conditions de travail imposées par leurs ouvriers, reniaient partout les contrats qu'ils avaient signés, augmentaient les heures de travail, diminuaient les salaires, renvoyaient leur personnel (ce qui fut la cause de

les forfaits sont supprimés.

ART. 8. — Les mésadiers gagneront 35 francs pour 6 heures de travail et 45 fr. pour 8 heures.

ART. 9. — La paie aura lieu le samedi, sur le chantier.

ART. 10. — Le temps mis à l'aller sur le chantier est au compte du patron ; le retour est au compte de l'ouvrier.

ART. 11. — Deux litres de bon vin seront donnés toute l'année.

ART. 12. — Après la pluie, le travail devra être repris deux jours après.

ART. 13. — Toute heure commencée est due.

On remarquera surtout les articles 1 et 2 fixant un maximum de 8 heures à la journée de travail avec un minimum de 6 heures, et un minimum de salaire de 0 fr. 50 l'heure. Au moyen de ces trois limitations, on se proposait d'assurer à l'ouvrier agricole un salaire minimum de 3 francs, considéré comme indispensable pour vivre, en même temps qu'on entendait supprimer complètement le chômage ; car il était bien entendu « qu'on réduirait en temps de chômage la durée maximum de façon à procurer du travail à tout le monde, sans toutefois diminuer le prix des journées (2^e Congrès national des travailleurs agricoles, p. 35).

quelques conflits isolés), le Comité fédéral engagea, dès le 2 novembre, les organisations à se préparer à la grève générale qui ne pouvait qu'éclater.

« Le 13 novembre, un appel fut lancé, par voie d'affiches, aux travailleurs agricoles ; en même temps, un questionnaire sur la grève générale fut adressé aux syndicats, et les revendications du Congrès de Narbonne, sur la réglementation des travaux agricoles, furent, par leurs soins, remises aux propriétaires ; le Comité fédéral devait recenser les réponses de part et d'autre et décider de l'opportunité ou non de la grève générale. Dans sa réunion du 23 novembre, devant le nombre relatif des réponses parvenues, il décida d'envoyer encore une deuxième circulaire ; afin de ne pas éveiller les soupçons, chaque syndicat reçut un mot de passe différent et fut invité à se réunir le 1^{er} décembre pour attendre la décision du Comité ; devant le résultat du referendum qui, sur 134 syndicats, donna 72 réponses favorables à la grève contre 29 (33 syndicats n'avaient pas donné leur avis), la grève générale fut déclarée.

« Le Comité s'établit en permanence à l'hôtel de ville de Narbonne, siège de la Fédération, et se tint constamment en relations avec les organisations en grève ; journellement, après avoir reçu les rapports de chaque syndicat, le Comité leur envoyait un compte rendu de la situation générale.

« Des appels à la solidarité furent lancés à toutes les organisations ouvrières ; les camarades Niel et Griffuelhes,

appelés par le Comité, entreprirent, avec quelques membres du Comité, une série de conférences dans toutes les directions ; des appels nombreux et réitérés furent adressés aux organisations encore indifférentes ou insensibles à ce grand mouvement prolétarien ; en un mot, le Comité fit tout son possible pour que la révolte paysanne atteint l'ampleur nécessaire à la réalisation de ses revendications et que la grève devint générale.

« Mais pour des raisons diverses, bon nombre d'organisations, même parmi celles qui avaient voté pour la grève générale, ne suivirent point le mouvement ; d'autres cessèrent la lutte d'elles-mêmes ; après une nouvelle enquête sur la situation respective des syndicats en grève, le Comité, s'inclinant devant les nécessités présentes, donna pouvoir aux organisations de traiter sur le terrain local, tout en conciliant leurs intérêts personnels avec ceux de la Fédération entière.

« Au bout de 15 jours de lutte, quelques syndicats seulement restant sur la brèche, le Comité résolut dans un but d'économie de cesser la permanence. Chargé par le Comité, le secrétaire se tint en communications avec les organisations en grève, auxquelles ne fut ménagé l'appui moral et matériel (1). »

C'était en somme un échec complet.

Cet échec fut le commencement de la décadence de la Fédération des travailleurs agricoles du Midi. La fin de

(1) 2^e Congrès des travailleurs agricoles, p. 26 et 27.

1904 en marque le point culminant ; dès le milieu de 1905, tout en indique le déclin. Le nombre des syndicats fédérés est bien encore au 1^{er} août 1905 de 157 au lieu de 145 en 1904 ; mais il n'y a plus que 5.000 membres au lieu de 15.000 et il n'y a que 80 de ces syndicats qui envoient des délégués au Congrès de Perpignan le 13 août. L'année suivante, à Arles, les délégués ne représentent plus que 52 organisations syndicales, et il n'y a plus que 143 syndicats fédérés. En 1907, il n'en reste que 108 ; et il n'y a que 1721 membres qui aient au mois d'octobre régulièrement versé leur cotisation. Les autres syndicats, ou bien se sont retirés de la Fédération, — c'est le plus petit nombre, — ou bien ont disparu complètement

(1) Le tableau ci-dessous montre quel a été, depuis l'origine, le nombre des syndicats adhérents à la Fédération, des cotisants, et des syndicats adhérents aux Congrès (Ce tableau a été établi à l'aide des comptes-rendus des Congrès et du rapport du Comité fédéral au Congrès de 1907).

ORGANISATIONS	Année 1904			Année 1905		
	Syndicats adhérents	Nombre de cotisants	Syndicats adhérents aux congrès	Syndicats adhérents	Nombre de cotisants	Syndicats adhérents aux congrès
Section de l'Aude...	60	5.779	—	63	2.878	—
— de l'Hérault.	58	5.259	—	62	1.380	—
— des Pyrénées-Orientales.	23	3.101	—	27	1.018	—
Section d'Arles.....	4	665	—	5	275	—
Totaux.....	145	14.804	111	157	5.551	80

Voir la suite page 66

Naturellement, l'action de la Fédération s'en est fâcheusement ressentie : son journal *Le Paysan* déclina sensiblement ; à grand'peine, on put le soutenir, après le Congrès d'Arles (1906), jusqu'au moment où il dut, dans le courant de cette année, disparaître. Désormais les communications de la Fédération sont adressées au journal *Le travailleur de la terre*, organe mensuel de l'Union Fédérative terrienne à constituer. — La physionomie elle-même des Congrès s'est modifiée ; ce ne sont plus les assises vibrantes d'enthousiasme de 1904 ; ce sont des réunions d'un petit nombre de militants qui échangent leurs plaintes et leurs vues théoriques. On ne traite plus guère des conditions du travail viticole ; on ne parle que de détails d'organisation de la Fédération, de questions d'un intérêt très général, débordant les intérêts de l'ouvrier viticulteur : l'organisation du viaticum ou secours de route en faveur des syndiqués de passage, la coopération de production et de consommation, les rapports entre l'action syndicale et l'action politique de la classe ouvrière.

ORGANISATIONS	Année 1906			Année 1907		
	Syndicats adhérents	Nombre de cotisants	Syndicats adhérents aux congrès	Syndicats adhérents	Nombre de cotisants	Syndicats adhérents aux congrès
Section de l'Aude...	66	1.504	—	55	680	—
— de l'Hérault.	49	1.227	—	34	628	—
— des Pyrénées- Orientales.	26	435	—	18	243	—
Section d'Arles....	2	200	—	1	200	—
Totaux....	143	3.366	52	108	1.721	52

En résumé, c'est un recul de l'esprit syndicaliste dans le Midi viticole (1). Ses dirigeants eux-mêmes n'hésitent pas à le reconnaître : « Dans notre précédent rapport au Congrès d'Arles, écrivent-ils, nous avons recherché les causes de notre dégénérescence, et tout en constatant les résultats appréciables de notre poussée syndicale, pour enrayer les effets désastreux de notre affaiblissement, nous faisons appel à la lutte par nous-mêmes et pour nous-mêmes... Nous croyions quand même que le syndicalisme agraire conserverait ses positions chèrement acquises ; il n'en est rien : au lieu de progresser, de nous maintenir même, nous avons de beaucoup périclité. La situation de notre mouvement rural s'en est lamentablement ressentie ; point n'est besoin pour s'en convaincre de s'attarder à de longs commentaires ; nos camarades n'ont qu'à regarder autour d'eux ; même en limitant les investigations à leur propre organisation, à leur seule localité, ils se rendront facilement compte de notre dégringolade... Tout se disloque, tout s'étirole, tout se meurt ; et après quatre années de lutte, nous nous retrouvons à Béziers, point initial de notre belle envolée, beaucoup plus faibles que jadis, amoindris, découragés, impuissants (2). »

(1) Il serait intéressant de rapprocher ce recul de celui qui s'est manifesté dans le syndicalisme rural italien après les nombreuses grèves de 1902 (V. à ce sujet : *Le syndicalisme rural*, T. Mazatti, *Mouvement socialiste* du 1^{er} janvier 1906). C'est une analogie de plus à ajouter à celles que M. de Rocquigny signalait déjà entre les grèves d'Italie et celles du Languedoc (*Le prolétariat rural en Italie*, Avant-propos).

(2) Rapport du Comité fédéral au Congrès de 1907.

Quelles sont les causes de cette chute ? Elles sont très diverses, très complexes.

L'une des principales certainement, quelque paradoxal que cela puisse paraître, est la prospérité même dont ont joui les syndicats après les premières grèves de 1903 et 1904. Dans un élan presque irréflecti, tous ceux qui se trouvaient salariés à un titre quelconque, prolétaires ou petits propriétaires, se sont précipités vers ces syndicats auxquels on attribuait une vertu magique, dont le nom seul semblait être synonyme de succès. Il y eut, pour employer l'expression même du secrétaire de la Fédération, « une véritable crise d'hystérie syndicaliste ». La réaction devait fatalement se produire par le fait même, n'y eut-il eu aucune circonstance particulière de nature à la favoriser.

Et ces circonstances elles-mêmes n'ont pas fait défaut. La crise viticole en première ligne, qui eut une double conséquence : rendre impossible d'une part toute augmentation de salaire, montrer ensuite de façon manifeste la concordance intime des intérêts entre le patron et l'ouvrier. L'attitude à ce sujet des syndicats rouges fut quelque peu embarrassée : garder une attitude intransigeante, c'était manifester contre l'évidence ; marcher résclument avec les propriétaires, c'était renier le dogme de la lutte des classes. Aussi, leur conduite se ressentit-elle de cette incertitude : les uns participèrent aux manifestations patronales ; les autres refusèrent de s'y associer. Même incertitude de la part de la Fédération : à Narbonne, les syndicats s'entendent pour étudier et employer « les moyens les

plus efficaces pour faire aboutir la répression des fraudes si préjudiciable à tous (1) » (la fraude étant alors, comme aujourd'hui, considérée par la majorité des viticulteurs comme la cause unique de la crise). A Perpignan, au contraire, on repousse « toute entente économique avec le patronat, entente contraire au but du syndicalisme qui est l'émancipation des travailleurs par les travailleurs eux-mêmes (2) » ; on indique aux syndicats que « leur véritable intérêt réside dans la lutte de classe, et non dans la participation aux faits et gestes hypocrites du patronat ». C'était, étant données les circonstances, un peu trop d'intransigeance ; les décisions du Congrès de Perpignan ne furent pas suivies. Les ouvriers comprirent au contraire pour la plupart qu'il était de leur intérêt bien entendu de s'unir franchement à la propriété, pour marcher loyalement la main dans la main à la défense d'intérêts communs. Ils avaient tout à gagner d'ailleurs à ce rapprochement, à ce moment surtout où la crise obligeait les propriétaires à réduire la main-d'œuvre et où les patrons s'adressaient pour les travaux indispensables plutôt à leurs amis qu'à leurs ennemis.

L'intérêt n'était pas seul en jeu pour beaucoup, il faut le dire ; mais aussi les opinions ; après l'enthousiasme du premier moment, beaucoup se sont demandés où on les menait et ce qu'on voulait. Et quand ils se sont aperçus que c'était à l'action directe au sabotage, à la révolution.

(1) 2^e Congrès des travailleurs agricoles, p. 25.

(2) 3^e Congrès des travailleurs agricoles, p. 70.

ils ont préféré reculer, soit qu'ils répugnassent — et ils sont très nombreux — à de semblables moyens, soit que, petits propriétaires, ils tinssent encore trop à leur propriété pour que le mirage de la vie communiste, pût la leur faire oublier.

Au reste, les dirigeants du mouvement semblent avoir été beaucoup trop vite, ils ont cru plus avancée qu'elle ne l'était l'éducation syndicaliste ; c'est à tort qu'ils ont jugé les syndiqués aussi enthousiastes qu'ils l'étaient eux-mêmes. Ils auraient dû être détrompés plus tôt cependant ; les cotisations rentraient mal : dès 1904, au moment le plus prospère de la Fédération, il en manquait le tiers ; ce n'était pas là le signe d'un dévouement excessif, et demander dans ces conditions l'abandon de coutumes anciennes, rechercher une unification des conditions du travail dont bien peu comprenaient la portée, c'était beaucoup de témérité. Aussi, lorsque vint le signal de la grève générale, ne fut-il pas suivi ; plusieurs des syndicats, de ceux-là mêmes qui avaient répondu favorablement au principe de la grève, ne bougèrent pas ; d'autres abandonnèrent la lutte au bout de quelques jours seulement ; un certain nombre refusèrent catégoriquement de marcher ; pris de scrupules qui les honorent, ils croyaient, en déclarant la grève, violer les sentences d'arbitrage acceptées quelques mois auparavant. Du petit nombre des syndicats qui engagèrent la bataille, bien peu obtinrent une partielle satisfaction. Somme toute, ce fut un échec sérieux, non seulement par lui-même, mais surtout par les conséquences démora-

lisatrices qu'il entraîna ; il montra que, même avec des syndicats, la victoire n'était pas assurée dans tous les cas sur un patronat averti désormais et sur ses gardes. Il parut dès lors à beaucoup que dans ces conditions les sacrifices qu'on leur demandait ne cadraient plus avec les résultats à espérer ; ils se retirèrent.

Que l'on ajoute à cela l'amour de l'indépendance, le caractère individualiste du paysan languedocien ; que l'on tienne compte de son penchant très vif pour la politique, absolument proscrite par les syndicats, et l'on comprendra sans peine quelle devait être la décadence de la Fédération des Travailleurs agricoles du Midi en ces circonstances.

En réalité, celle-ci n'a jamais été composée que d'éléments hétérogènes ; et l'on pourrait, sans trop d'in vraisemblance, la comparer à une armée dont les chefs et les soldats marchent vers deux buts différents, ou mieux vers deux buts échelonnés sur la même route. Les soldats ne songent qu'à améliorer leur sort présent ; les chefs plus ambitieux voient plus loin et plus grand : ils veulent la destruction de la propriété individuelle, le renversement de l'ordre social actuel. S'agit-il de marcher à la conquête du premier objectif, l'ordre reste admirable. Faut-il travailler à la conquête du second, la désunion se met dans l'armée prolétarienne, les chefs restent seuls, les soldats se débandent. Volontiers, nous dirions comme M. J.-B. Séverac (1), certainement mieux placé que nous

(1) *Mouvement socialiste*, mars 1907 : *Le 1^{er} Congrès de la Fédération des travailleurs agricoles du Midi*.

ne le sommes nous-mêmes pour juger des choses : « Une poignée d'hommes énergiques et avisés, que le Congrès d'Arles a réunis, mais qui sont d'ordinaire perdus dans une masse inconsciente, futile et inconsistante, voici ce qui existe réellement à l'heure actuelle, dans le Midi de la vigne, quand on y cherche les manifestations de l'esprit révolutionnaire de notre temps. »

Est-ce à dire que le mouvement syndicaliste rouge soit définitivement arrêté dans la viticulture du Bas-Languedoc ? Ce serait là une conclusion hâtive, que l'avenir, peut-être un avenir trop prochain, viendrait démentir. Il ne faut pas oublier que, des causes de décadence que nous avons signalées, les unes ne sont que temporaires ; et que la crise viticole notamment devra, comme toutes les crises, disparaître un jour ou l'autre. Les cours du vin remonteront sans doute ; et si les propriétaires, accablés par des engagements antérieurs — dont les créanciers alors seulement poursuivront la réalisation — ne peuvent faire suivre aux salaires une hausse correspondante, il est à craindre chez l'ouvrier un mouvement d'irritation qu'excuseront largement les souffrances endurées pendant longtemps. De là peut-être, de nouvelles grèves, un regain de vitalité pour les syndicats rouges.

Et cela d'autant plus facilement qu'il a subsisté un certain nombre de ces organisations. Sans doute, leur action est faible pour le moment ; mais elles sont là, constituant une sorte de noyau permanent à cette armée prolétarienne aujourd'hui diminuée. Les cadres restent prêts à encadrer

de nouvelles recrues, à diriger à nouveau les troupes qui se sont dispersées ; que l'on observe la statistique des syndicats et des adhérents à la Fédération (voir les tableaux en note, p. 65 et 66), et l'on remarquera que le nombre des adhérents a diminué beaucoup plus vite que le nombre des syndicats. Qu'est-ce à dire ? sinon qu'il reste, dispersés, mais toujours debout, de nombreux militants, dont la dispersion même rendra l'action plus efficace. Instruits par l'expérience, ils ne recommenceront sans doute pas la tactique fâcheuse de la grève de 1904 ; ils n'essaieront sans doute pas prématurément d'unifier les conditions du travail dans tout le Midi viticole. Déjà, le Congrès de Perpignan, tout en maintenant le principe de la grève générale, décide de tenir compte davantage des diverses circonstances locales. Au Congrès d'Arles, tous les délégués sont unanimes à reconnaître que « les grèves corporatives sur un vaste rayon (l'expérience en a été faite en 1904) ne peuvent réussir tant que la polyculture (?) (1) sera en honneur, tant que les intérêts ne seront pas uniformément les mêmes, voire aussi les us et coutumes implantés dans nos régions (2) ». Il semble que l'on veuille revenir plutôt à une méthode plus lente, présentée à Narbonne, mais écartée alors dans l'enthousiasme du succès : la méthode de la grève générale par échelons. « Une section ferait la grève et serait soutenue par les autres sections ; puis ce

(1) Les délégués veulent dire probablement : tant que les méthodes culturales seront différentes selon les régions.

(2) 4^e Congrès des travailleurs agricoles, p. 33.

serait le tour d'une autre, et ainsi de suite ; l'agitation qui en résulterait contribuerait ainsi pour beaucoup à l'éducation de la classe ouvrière (1). » En conséquence de cette idée, on avait même parlé de supprimer les sections départementales, pour les remplacer par des « groupements d'affinité culturelle, qui eux, arriveraient sûrement à unifier les conditions du travail dans leurs régions particulières (2) ». Il ne s'agirait plus ensuite que de procéder à l'unification entre les diverses régions. Telle sera probablement la tactique future.

Réussira-t-elle ? A ne tenir compte que des indications que nous avons données ; à raison des obstacles nombreux et nouveaux que la Confédération trouvera sur son chemin : syndicats mixtes et jaunes, — que nous allons étudier, — difficulté de ramener à elle des esprits peut-être désabusés, avertis en tous cas, on serait tenté de répondre plutôt par la négative. Mais il faut tenir compte de cet esprit méridional si primesautier, si fougueux, se portant si facilement d'un extrême à l'autre qu'il échappe à toute analyse et à toute prévision. Il ne faut pas oublier non plus le rôle que peut jouer la politique dans un pays où la lutte pour le pouvoir a toujours été et est aujourd'hui particulièrement vive. En définitive, le sort de la Fédération des Travailleurs agricoles du Midi reste le secret de l'avenir.

(1) 2^e Congrès des travailleurs agricoles, p. 40.

(2) 4^e Congrès des travailleurs agricoles, p. 36.

SECTION II. — Les syndicats mixtes.

Avant les grèves de 1904, les syndicats mixtes étaient très peu répandus dans le Bas-Languedoc, sinon inconnus. Ce n'est pas à dire cependant que l'idée syndicaliste, en dehors des syndicats ouvriers, n'y existât en aucune façon ; mais elle ne s'était pas développée sous cette forme des syndicats mixtes. Les nombreux syndicats fondés au lendemain de la loi de 1884, et dont quelques-uns ont pris une très grosse importance, au point de se transformer en sociétés par actions (1), n'avaient en vue que les services commerciaux à rendre à leurs membres : achat en commun d'engrais et de denrées nécessaires à l'agriculture, vente de produits agricoles, développement du crédit ; et si certains cependant s'étaient occupés de placement en faveur des ouvriers, soit au moyen de bureaux de placement, soit au moyen d'insertions dans leurs bulletins, leur activité au point de vue social en était restée là. Très peu s'étaient occupés des rapports entre patrons et ouvriers ; très peu avaient pensé à des institutions de mutualité. On ne pourrait guère citer dans cet ordre d'idées que le syndicat agricole de Castelnaudary (caisse de retraites), le syndicat agricole du Minervois (patronage des sociétés de secours mutuels). Nous ne con-

(1) Par exemple le syndicat agricole de Montpellier et du Bas-Languedoc.

naissions qu'un seul syndicat, la chambre syndicale des agriculteurs, cultivateurs, vigneron de Mèze qui ait songé à organiser avant 1903 une caisse de chômage. Citons encore les syndicats mixtes de St-Couat, de Tourouzelle, et le syndicat de l'arrondissement de Béziers.

A part ces quelques exceptions, les associations issues de la loi de 1884 étaient restées sur le domaine purement économique. Elles y restèrent encore pour la plupart, après les mouvements agraires, de sorte que la majorité des syndicats mixtes, créés depuis peu en si grand nombre, l'a été en dehors d'elles.

Il faut louer sans réserve les hommes qui, comme MM. de Crozals, Bouffet et tant d'autres se sont mis à la tête du mouvement, s'efforçant de rapprocher en une institution commune patrons et ouvriers. La tâche leur était singulièrement difficile : excités par les événements encore récents, les esprits étaient plutôt enclins à la lutte qu'à la conciliation. Par nature du reste, le vigneron languedocien est peu porté à l'association : « La viticulture est essentiellement individualiste. Exigeant beaucoup de main-d'œuvre et une main-d'œuvre de plus en plus instruite, de plus en plus intelligente et expérimentée, elle ne progresse qu'en développant la valeur individuelle de ses opérateurs... D'une part, elle isole le vigneron du reste de la masse agricole, et de l'autre, elle lui donne une indépendance matérielle qui peut pousser son individualisme jusqu'à l'égoïsme indisciplinable (1). » C'étaient

(1) Adrien Berget, *La coopération dans la viticulture européenne*, p. 72.

de semblables obstacles qu'il fallait renverser ; la tâche était singulièrement malaisée.

Par contre, certaines circonstances particulières devaient cependant favoriser la création des syndicats mixtes. D'une part, la diffusion assez grande de la propriété, l'existence d'une classe nombreuse de journaliers propriétaires facilitaient le rapprochement des ouvriers et des propriétaires, formaient entre eux comme une sorte de trait d'union. La crise viticole, d'autre part, incitait les diverses catégories de viticulteurs à se coaliser pour la défense de leurs intérêts communs.

Aussi vit-on se lever un grand nombre d'associations : ligues de défense viticole, associations contre le chômage, syndicats d'étude sur la crise, syndicats professionnels viticoles, qui, sans être toutes des syndicats mixtes proprement dits, n'en avaient pas moins l'avantage incontestable de rapprocher en une communauté d'aspirations et d'intérêts les grands propriétaires et les vigneron.

Nous ne pouvons, bien entendu, entrer dans le détail de ces formations. Nous nous attacherons seulement aux syndicats mixtes proprement dits, qui, seuls, ont une influence directe et immédiate sur la rémunération du travail.

Bien que les syndicats mixtes soient un peu disséminés sur tout le territoire du Bas-Languedoc, qu'on en trouve aux deux extrémités : à Millas, dans les Pyrénées-Orientales, et dans la région d'Arles sous le nom d' « Association agricole du Bas-Rhône », ils se trouvent principalement

groupés dans l'Aude autour de Narbonne, dans l'Hérault aux environs de Béziers. Il n'y en a que fort peu dans les Pyrénées-Orientales, dans la partie est de l'Hérault, dans le Gard et dans les Bouches-du-Rhône.— Dans l'Aude, on en trouve à St-Couat, à Tourouzelle, à Fabrezan, à St-Hilaire, à Postel, à Villegly, à Puichéric, à Caunes, à Ferrals, à Pouzols, à Ventenac, à Fleury... etc. Bien qu'indépendants les uns des autres, tous ces syndicats sont constitués à peu près sur le même modèle (1); les différences qu'ils présentent sont de peu d'importance; le principe est le même partout; ils se grouperont prochainement sans doute en une Fédération régionale.— L'organisation est un peu différente dans l'arrondissement de Béziers; une association centrale mixte fondée à Béziers en juillet 1902, le syndicat agricole de l'arrondissement de Béziers, entreprit une véritable croisade, s'efforçant de créer dans chaque commune de l'arrondissement un syndicat mixte. Mais, pour éviter les lenteurs, les formalités légales, les déclarations qu'il eût fallu faire dans chaque mairie, c'est au type du syndicat d'arrondissement que se sont arrêtés les promoteurs du mouvement, les adhérents à ce vaste syndicat étant simplement répartis en groupes communaux (2). Pour cela, les statuts de chaque syndicat contiennent des clauses générales, communes à tous (3),

(1) Nous donnons à titre d'exemple, à l'annexe n° 6, les statuts du syndicat mixte de Tourouzelle, considéré dans la région comme le type du véritable syndicat mixte.

(2) Rapport présenté en 1904 par M. de Crozals au syndicat agricole de l'arrondissement de Béziers.

(3) Voir à l'annexe n° 7 les clauses générales des groupes communaux patronés par le syndicat agricole de l'arrondissement de Béziers.

qui forment entre eux le lien nécessaire ; mais en outre, — et ce point est intéressant à noter, car il est en contradiction formelle avec les vues d'unification de la Fédération régionale des Travailleurs agricoles du Midi, — en outre, le règlement intérieur de chacun des syndicats contient des *clauses particulières à chacun d'eux* ; cette disposition ayant pour but de respecter les usages locaux et de tenir compte des nécessités locales de la culture. Le succès est venu répondre à de si louables efforts ; aujourd'hui, le syndicat agricole de l'arrondissement de Béziers groupe 38 syndicats locaux avec sociétés de secours mutuels et caisses de crédit agricole.

Le but que se proposaient les syndicats mixtes était triple :

- 1° Fixer le taux des salaires de façon à assurer à l'ouvrier une journée suffisante ;
- 2° Diminuer et supprimer si possible le chômage ;
- 3° Développer les institutions d'assistance.

Ce dernier point est un peu en dehors de notre sujet ; mais il nous paraît cependant utile de nous y arrêter quelques instants, car la création de sociétés de secours mutuels a été pour beaucoup dans le succès des syndicats mixtes. Il ne suffit pas, en effet, à l'ouvrier d'obtenir un salaire suffisant et une certaine garantie contre le chômage ; il lui faut aussi être à l'abri des atteintes de la maladie, des accidents, de la vieillesse. De là, la constitution de nombreuses sociétés de secours mutuels patronées par les syndicats mixtes. Dans l'arrondissement de Béziers

notamment, chaque groupe communal s'est affilié une société de secours mutuels appelée l' « Union des classes » ; les statuts en sont particulièrement bien étudiés ; en voici le résumé.

La société se recrute parmi les membres du syndicat agricole de l'arrondissement de Béziers. Elle se compose de membres honoraires et de membres participants. Elle a pour but : 1° de fournir des soins médicaux et pharmaceutiques ; 2° de payer des indemnités de travail déterminées en cas de maladies ou d'accidents, et pour les cas de besoins urgents des allocations exceptionnelles indéterminées ; 3° de constituer des pensions de retraite et de donner, en cas de vieillesse ou d'invalidité, des allocations annuelles ; 4° de pourvoir aux funérailles de ses membres. Les cotisations des membres participants, outre un droit d'admission de 3 francs, sont fixées à 0 fr. 50 par mois. Les membres honoraires doivent au moins contribuer pour 10 francs par an aux dépenses de la société. A ces cotisations viennent s'ajouter en recettes, comme d'ailleurs dans toutes les organisations de la sorte : les intérêts des fonds en caisse, les versements spéciaux pour retraites, les dons et legs, les subventions, les amendes..., etc., etc.

Cette organisation a donné de très bons résultats ; les ressources financières, que l'on aurait pu craindre peut-être un peu faibles, se sont montrées très suffisantes : les Unions des classes, — pour employer l'expression même dont se sert M. de Crozals dans les appréciations qu'il a

bien voulu nous envoyer — « sont on ne peut plus prospères ».

Parallèlement aux sociétés de secours mutuels, les syndicats mixtes se sont efforcés de fonder un certain nombre d'œuvres annexes, destinées à développer le bien-être de l'ouvrier. Parmi elles, il convient de citer tout particulièrement la création récente dans certaines localités de jardins ouvriers. C'est à Fabrezan (Aude) que l'institution fut essayée pour la première fois par les syndicats mixtes. Elle consiste dans la cession à chaque ouvrier, selon un certain ordre d'inscription, d'une parcelle de terrain dont le propriétaire abandonne l'usage, tout en conservant la propriété. La cession est gratuite le plus souvent ; parfois seulement, le propriétaire stipule qu'il lui sera dû en retour quelques journées de travail à fournir sur ses terres voisines. Généralement, les terres ainsi abandonnées sont proches des rivières, propres à la culture des légumes, mais sujettes aux inondations pendant une partie de l'année ; quelquefois seulement, ce sont des terres de montagne, trop onéreuses à cultiver pour le propriétaire, mais pouvant encore rapporter à l'ouvrier, pour qui le travail est gratuit, un léger bénéfice. Ajoutons en passant que plusieurs municipalités de diverses nuances politiques utilisent aussi les terrains communaux à de semblables œuvres de jardins ouvriers.

Avec les institutions d'assistance, une des principales préoccupations des syndicats mixtes a été la fixation des salaires. Un petit nombre seulement n'est pas intervenu à

ce sujet, préférant laisser les usages locaux et les conditions économiques agir librement, comptant sur la modération, la bonne harmonie de leurs adhérents, pour éviter de part et d'autre des exigences excessives. — Certains, comme le syndicat de St-Couat, fixent en faveur de leurs membres ouvriers un salaire minimum. — Presque tous ont une chambre syndicale au tribunal d'arbitrage chargé de résoudre les questions litigieuses entre les patrons et les ouvriers, avant que le conflit ne soit envenimé. Le tribunal se compose d'ordinaire de trois ouvriers et de trois propriétaires, le plus âgé étant président, le plus jeune secrétaire. Les décisions sont prises à la majorité ; s'il est nécessaire de départager les voix, un tiers arbitre nommé par l'assemblée générale décide en dernier ressort ; la sanction de la non-exécution du jugement consiste dans l'exclusion immédiate (statuts du syndicat de Tourouzelle). Ainsi les conflits se trouvent réduits au minimum. — Un petit groupe de syndicats a été plus loin encore, essayant de réglementer le montant des salaires : une commission mixte des salaires, moitié patrons, moitié ouvriers, fonctionnant chaque année après la vendange, est chargée de fixer le salaire pour l'année suivante, d'après les résultats de la récolte précédente et l'état général du marché ; le tarif est contre-signé par tous les propriétaires et tous les ouvriers adhérents sous peine d'exclusion (Syndicat agricole de l'arrondissement de Béziers). Il y a là plus que le régime ordinaire du salariat ; il y a un véritable contrat collectif de travail. Le système a donné dans certains cas

des résultats inespérés ; et l'on a vu à Cazouls-les-Béziers les ouvriers eux-mêmes proposer une réduction de salaire. De tels exemples en disent plus que des pages entières sur l'utilité des syndicats mixtes.

La question du chômage, aussi importante, sinon plus importante que la précédente, n'a pas été moins sérieusement étudiée ni moins bien résolue. Il est une clause d'abord que l'on retrouve dans les statuts de tous les syndicats mixtes, c'est que les propriétaires syndiqués s'engagent à occuper de préférence les ouvriers syndiqués ; voici déjà le chômage réduit au minimum parmi les membres des syndicats mixtes. Il restait encore, si malgré cette mesure des chômages venaient à se produire, à les restreindre, voire même à les supprimer. Sur ce point, comme sur la question des salaires, les solutions ont été diverses. Certains syndicats avaient cru pouvoir distribuer des secours en argent ; tel par exemple celui de St-Couat ; ils ont dû y renoncer : la chose était trop onéreuse et donnait lieu à des abus. Ils ont adopté alors un autre système, déjà mis en pratique par d'autres syndicats : l'assistance par le travail. Cette manière d'agir nous semble de beaucoup préférable : s'il y a chômage, en effet, ce n'est pas que le travail manque dans les vignobles ; la vigne réclame toujours des soins ; et ce ne sont pas les améliorations utiles, les cultures même ayant une influence directe sur la récolte prochaine qui font défaut ; ce sont les profits que l'on en pourrait retirer en temps de crise. Ces profits existent bien ; ils se manifestent sous la forme d'une augmen-

tation de récolte ; mais ils ne sont pas en rapport avec les dépenses que l'on a dû faire. Il n'en est pas moins vrai que ces travaux trouvent dans la récolte une contre-partie qui les compensent pour une part ; et que la charge du propriétaire qui les a confiés à ses ouvriers en temps de chômage s'en trouve allégée d'autant. Ce système a donc le double avantage et de ménager la dignité de l'ouvrier, et de diminuer la subvention patronale. Il est presque le seul employé aujourd'hui.

Au point de vue pratique, l'organisation est la suivante : pour le prix de la journée de chômage, il est généralement le même que le tarif des ouvriers normalement employés ; quant à la répartition du travail aux ouvriers du syndicat, on agit différemment selon que l'on se propose de supprimer complètement le chômage, ou simplement de le maintenir dans de certaines limites. Se propose-t-on de l'atténuer, les propriétaires donnent une journée de travail par semaine et par cinq hectares, ce qui a l'avantage de limiter leur charge ; mais ce qui laisse un certain nombre de journaliers inoccupés, si le chiffre des chômeurs dépasse pendant une semaine le total divisé par cinq des hectares appartenant aux propriétaires affiliés. Désire-t-on supprimer au contraire le chômage d'une façon absolue, il ne s'agit plus que d'établir un roulement régulier entre les propriétaires : pour cela, les propriétaires sont classés sur une liste ; et chacun d'eux, lorsque revient son tour, fournit une journée de travail par cinq hectares de vignes, sans qu'il y ait lieu de tenir compte du

délai écoulé depuis la dernière fois. Les ouvriers chômeurs se font connaître en s'inscrivant au bureau du syndicat sur un registre spécial. On ne tient compte que du chômage forcé, à l'exclusion des cas de pluie et de force majeure.

En somme, les résultats obtenus par les syndicats mixtes ont été des plus satisfaisants : résultats matériels d'abord, nous les rappelons en quelques mots ; multiplication des œuvres d'assistance et de secours, soins médicaux et pharmaceutiques gratuits, garderies d'enfants, indemnités journalières en cas d'accidents ou de maladies... etc. Le chômage a été aussi restreint que possible ; le salaire porté au taux le plus élevé compatible avec l'état économique de la viticulture. Quant au patron, il y a gagné de voir augmenter l'attention de l'ouvrier, conscient de ce que les affaires du propriétaire étaient un peu les siennes propres.

- Au point de vue moral, les bons effets des syndicats mixtes ont été encore plus sensibles : les relations entre le patron et le travailleur ont perdu de cette hostilité latente que les grèves avaient fait éclore et développée. Les rapports sont devenus plus cordiaux, plus intimes. Les préventions injustifiées sont tombées de part et d'autre ; à se mieux connaître, propriétaires et ouvriers se sont estimés davantage. Les uns et les autres ont reconnu que leurs intérêts étaient parallèles, sinon identiques ; au lieu de se heurter, ils ont cherché à combiner leurs efforts vers le même but. A ce point de vue, les tribunaux d'ar-

bitrage ont exercé une heureuse influence : ils ont dissipé bien des malentendus ; ils ont arrêté bien des conflits ; ils ont évité bien des grèves (à Béziers, par exemple, en 1905).

Quand ils n'ont pu y réussir, les syndicats mixtes ont engagé la lutte vaillamment, soutenus par leurs ouvriers, opposant la force à la force, les patrouilles aux patrouilles, disposant des postes aux sorties du village pour garantir la liberté du travail quand leurs adversaires voulaient l'entraver. Parfois, les syndicats rouges n'ont même pas essayé de résister (à Capestang, en 1905) ; presque toujours, ils ont dû abandonner la lutte ; et souvent même on a vu à l'issue de celle-ci le syndicat rouge se dissoudre pour se fondre avec le syndicat mixte. A St-Couat, à Tourouzelle, où les luttes ont été particulièrement vives, les syndicats mixtes seuls ont subsisté ; leurs adversaires ont disparu.

On ne peut donc que souhaiter vivement le développement rapide des syndicats mixtes. Ils ont fait beaucoup déjà ; il leur reste beaucoup à faire : dans plusieurs régions, ils sont inconnus ; dans d'autres, ils sont trop peu nombreux. Il y a bien des partis pris à abattre, bien des indifférences à secouer, même de la part des plus intéressés, s'il est vrai que le véritable obstacle au développement des syndicats mixtes se trouve dans l'indolence des propriétaires qui, trop souvent, ne consentent à y adhérer que sous la pression immédiate des grèves. A tous ceux-là, il faudra faire comprendre la nécessité de l'union,

la nécessité des sacrifices à consentir, quelque coûteux qu'ils puissent être.

Il ne faut pas se le dissimuler d'ailleurs, les sacrifices que les syndicats mixtes imposent à leurs membres ne sont pas sans être pénibles ; non pas à cause des cotisations demandées, minimales au contraire en général, mais à cause des charges très lourdes qu'entraîne l'assurance contre le chômage. Il y a même là un point un peu inquiétant pour l'avenir des syndicats mixtes ; et peut-être cette garantie est-elle dans certains cas un peu téméraire, puisque le syndicat prend un engagement illimité sans s'occuper des ressources éventuelles. Déjà, l'inconvénient de cette manière d'agir s'est manifesté ; et l'on pourrait citer tel syndicat qui, s'étant engagé à assurer du travail à tous ses adhérents, vit affluer à tel point les demandes d'emploi qu'on n'y put satisfaire ; il est vrai que le syndicat rouge de la même commune, profitant habilement de cette clause statutaire, avait fait enrôler au syndicat mixte, soit plusieurs de ses membres, soit même de simples chemineaux. Il fallut reviser les statuts.

Il convient donc d'agir en pareille matière avec beaucoup de prudence. De même, il faudra beaucoup de circonspection dans la fixation du taux des salaires, surtout quand elle a lieu au moyen de révisions annuelles obligatoirement imposées aux adhérents sous peine d'exclusion. Système un peu restrictif, nuisible aux ouvriers âgés que le propriétaire ne voudra pas employer moyennant un salaire trop fort pour leurs capacités individuelles, nuisible

aussi à certains viticulteurs particulièrement et extraordinairement éprouvés, qui, astreints à ne pouvoir traiter au-dessous du prix indiqué, seront amenés à des dépenses excessives. Mais, en réalité, tout cela n'est qu'une question de doigté et de mesure, une question qui peut rendre la tâche plus délicate, mais qui ne la rend pas impossible.

On a fait aux syndicats mixtes un autre reproche qui n'a pas, nous semble-t-il, une bien grande portée. Les syndicats mixtes, dit-on, ne résolvent pas la question de la rémunération du travail : malgré eux, les intérêts des patrons et des ouvriers restent nettement opposés ; car enfin, il est manifeste que si les deux parties arrivent à se mettre d'accord sur ce point qu'il faut rendre le plus considérable possible le profit à partager, — et c'est là le seul effet du syndicat mixte, — elles ne le sont plus du tout quand il s'agit de partager ce profit ; ainsi subsiste le conflit qu'on croyait avoir résolu (1). On peut répondre à cela que la question ainsi présentée est insoluble, qu'*il y aura toujours un partage de profits à faire dans une organisation collective de la production*, tant que la production restera collective, tant que plusieurs individus concourront à la production d'un même produit, quel que soit le mode adopté de rémunération du travail. Ce qu'il faut faire, c'est rendre le plus juste possible, le moins âpre que l'on pourra, le partage inévitable. Le syndicat mixte joue ce

(1) *Mémoires et documents du Musée social*, année 1904, p. 314 et suiv. : Les résultats des grèves agricoles dans le Midi de la France, M. Augé-Laribé.

rôle dans d'excellentes conditions : il simplifie la question de la rémunération du travail, en assurant à l'ouvrier un travail plus constant ; avec lui, les conditions du travail sont examinées de part et d'autre dans un plus large esprit de conciliation.

C'est là un résultat fort important que ce rapprochement entre les employeurs et les salariés ; les syndicats mixtes n'auraient-ils d'autres avantages, qu'ils trouveraient là une raison d'être plus que suffisante. Mais pour assurer ces bons résultats, il est absolument indispensable que l'ouvrier prenne une part active à la direction du syndicat ; il faut qu'il sente sa responsabilité engagée ; il faut qu'il y ait collaboration du patron et de l'ouvrier, et non direction de l'un par l'autre.

Ainsi organisés, nul doute que les syndicats mixtes ne jouent dans le Bas-Languedoc un rôle important. Des critiques qu'on leur adresse, ils ne doivent retenir qu'une chose : la nécessité d'agir avec beaucoup de souplesse et de prudence. S'ils ne résolvent pas entièrement la question de la rémunération du travail, ils en facilitent la solution ; à ce titre, leur utilité est incontestable. Nous nous associons donc pleinement au vœu qu'émettait la Société des Agriculteurs de France dans sa séance du 21 mars 1905, et que depuis elle n'a cessé de répéter dans tous ses congrès : à Périgueux, à Arras, à Angers :

« La Société des Agriculteurs de France renouvelant l'expression du sentiment qui a inspiré le vœu émis par elle le 3 mars 1903 ;

« Et constatant que les faits sont venus confirmer les espérances placées dans les syndicats mixtes, comme moyen efficace d'amener l'apaisement dans les grèves agricoles ;

« Emet le vœu qu'il soit créé, partout où il n'en existe pas encore, des syndicats agricoles proprement dits, c'est-à-dire groupant dans une même association, propriétaires, fermiers, métayers, ouvriers. »

Ce vœu, peut-être la Confédération générale des vignerons le réalisera-t-elle un jour ?

On sait quel organisme tout nouveau constitue pour le Midi viticole la Confédération générale des vignerons. On sait que les viticulteurs n'ont pas voulu que restât stérile l'admirable mouvement de solidarité qui unit en des manifestations poignantes et dans des circonstances tragiques le propriétaire et l'ouvrier, le patron et le prolétaire. Il fallait maintenir l'union réalisée, conserver le groupement des forces viticoles, continuer la campagne en faveur de la vigne et du vin, poursuivre l'étude et la défense des intérêts viticoles, organiser en un mot de façon durable et définitive ce qui n'avait été jusqu'alors que l'œuvre de manifestations spontanées.

Créer à la base, ou plutôt au sommet un vaste syndicat englobant tous les départements viticoles méridionaux, se ramifiant en chacun d'eux en syndicats départementaux ; composer les syndicats départementaux de sections communales autonomes ; rattacher à cet organisme puissant les associations similaires déjà existantes ; tel était le plan

d'organisation pratique. Il est déjà en partie réalisé; et l'achèvement du programme se poursuit tous les jours.

Quels seront au point de vue économique les résultats utiles qu'obtiendra la Confédération générale des vignerons? Nous n'avons pas à l'examiner ici. La question sociale seule nous intéresse. Elle n'a du reste pas été oubliée: les viticulteurs ont compris qu'aidés aux jours de misère et de lutte par leurs collaborateurs ouvriers, il était de leur strict devoir de travailler à l'amélioration de leur sort, lorsque viendraient les jours meilleurs. Ils n'ont pas cru pouvoir négliger, à côté des intérêts économiques de tous ceux qui vivent de la vigne, les intérêts particuliers des plus déshérités d'entre ceux-là; et ils ont résolu de faire dans la Confédération la part large à l'ouvrier et aux questions sociales. L'ouvrier est admis au syndicat au même titre que le propriétaire ou le commerçant; il participe à la direction de l'association, il dispose d'un nombre de voix qui le place sur le même pied au moins que le viticulteur propriétaire. Concurrément avec lui, il est appelé à « l'étude et la défense des intérêts viticoles, agricoles, économiques et *sociaux* » des membres du Syndicat (art. 3 des statuts); il doit s'efforcer de maintenir entre eux « des rapports d'amitié, de dignité et de *justice* réciproques » (art. 12).

Dès à présent, on s'occupe de lui assurer les conditions matérielles d'existence les plus avantageuses; la question des caisses de chômage est à l'étude; elle sera très probablement prochainement résolue.

C'est donc en réalité et en fait une vaste association de syndicats mixtes que la Confédération générale des vignerons. Critiquée par les uns, combattue par les autres avec une extrême violence, accusée de visées politiques, elle ne s'en est pas moins solidement implantée dans l'Aude, une grande partie de l'Hérault et des Pyrénées-Orientales. Se développera-t-elle et prendra-t-elle jamais l'extension que certains ont rêvé de lui donner ? Il serait encore téméraire de le dire ; mais si elle y parvient, elle aura fait beaucoup pour la pacification sociale du Midi viticole.

SECTION III. — Les syndicats jaunes.

À côté des syndicats mixtes, et vers la même époque, ont été créés dans la viticulture méridionale quelques syndicats jaunes, mais en petit nombre seulement. Il en a été fondé à Toulouges (Pyrénées-Orientales), à Sérignan, à Lespignan, à Narbonne, à Salles, à Gruissan dans l'Aude, à Villeneuve-les-Béziers, à Florensac dans l'Hérault... etc. De ceux-là, certains ont disparu ; d'autres se sont créés sans doute ; mais n'ayant qu'une existence de fait, mal désignés ou point inscrits dans l'*Annuaire des Syndicats professionnels*, il est extrêmement difficile de les connaître, à plus forte raison d'en dire le nombre ; d'autant plus qu'isolés les uns des autres, non groupés en Fédération, ils ne se connaissent même pas entre eux.

Tout ce que l'on peut donc faire à leur égard, c'est de choisir l'un d'eux à titre d'exemple, et d'en étudier l'organisation.

Le « Syndicat indépendant des ouvriers agricoles de Narbonne » — l'un des plus importants — a été fondé le 21 février 1904, de suite après les grèves. Dès le début, il prit une certaine importance ; et rapidement son influence s'accrut. A un certain moment, il compta 115 membres ; aujourd'hui, les adhérents — pour diverses questions de personnalité — en sont un peu moins nombreux, mais en nombre suffisant toutefois pour balancer avec avantage l'influence du syndicat rouge.

Le syndicat comprend des membres participants, les ouvriers ; et des membres honoraires. Les membres participants, outre une mise de fonds de 25 centimes, versent une cotisation mensuelle de 0 fr. 50. La cotisation des membres honoraires est indéterminée. Le but du syndicat, si l'on en croit les statuts, est « d'aplanir amicalement les conflits pouvant élever entre les propriétaires et les travailleurs, de maintenir les salaires de ses adhérents aux taux les plus élevés et le plus compatibles à la fois avec les revenus de la propriété, de se secourir et de s'aider mutuellement, en cas de maladie ou de chômage ». Ici, comme pour les syndicats mixtes, le gros effort a été contre le chômage : pour essayer de le restreindre, tout membre honoraire « s'engage à n'occuper que des membres du syndicat sous peine d'exclusion, à moins que tous les syndiqués ne soient occupés à d'autres travaux » (art. 7 du règlement). En outre, les ouvriers syndiqués sans emploi sont appelés à travailler à tour de rôle aux travaux que le syndicat aurait pris en adjudication ou en régie (art. 9).

Enfin, « en temps de chômage, une commission de deux membres sera nommée en assemblée générale pour assister le bureau dans la distribution des secours en bons de vivres, qui sera faite à tout syndiqué sans travail, jusqu'à concurrence de la moitié de l'argent en caisse » (art-29). En pareille circonstance, il est fait un appel extraordinaire aux membres honoraires. L'allocation journalière accordée aux chômeurs est de 20 sous. Il faut ajouter encore que le syndicat jaune insiste très vivement auprès des propriétaires pour les amener à l'exclusion des étrangers, sauf pour les gros travaux ; et de fait, dans la région de Narbonne, les étrangers, très sobres, peu exigeants au point de vue des salaires, acceptant volontiers des travaux à forfait, font aux travailleurs nationaux une concurrence acharnée (1).

Telle est, résumée en quelques mots, l'organisation d'un syndicat jaune ainsi que sa préoccupation principale, telle qu'elle résulte des statuts. Mais en réalité, le véritable but d'une semblable organisation, c'est la lutte contre les syndicats rouges. On peut contester l'utilité qu'il y avait à l'entamer de la sorte ; on peut critiquer le principe même

(1) Les syndicats rouges sont un peu gênés à cet égard par leurs tendances internationalistes. N'osant ou ne voulant pas demander des mesures de protection contre les ouvriers étrangers, ils s'efforcent tout au moins de s'en faire des alliés et leur ouvrent leurs portes toutes grandes. C'est à ces ouvriers étrangers qu'il convient d'imputer la plupart des excès commis au cours des grèves.

Le mouvement d'émigration de main-d'œuvre espagnole ou italienne tend, du reste, depuis la crise à se restreindre. En Italie, des avis officiels ont été envoyés cette année aux comités d'émigration, les dissuadant, à raison des circonstances, d'encourager l'émigration.

du syndicat jaune ; mais il faut avouer qu'il y avait quelque mérite dans cette tentative. Il y avait à lutter non seulement contre les hésitations des adhérents eux-mêmes, peu soucieux de se mesurer avec des adversaires nombreux et bien disciplinés, mais aussi et surtout contre la timidité des propriétaires. Quoi qu'on en ait écrit, les propriétaires furent plutôt un obstacle qu'une aide au développement des syndicats jaunes : soit crainte de représailles de la part des organisations rouges, soit manque de confiance dans l'avenir des jeunes associations, ils ne leur donnèrent pas toujours l'appui que celles-ci auraient pu en attendre, refusant même parfois d'employer de préférence des ouvriers jaunes.

Dans de semblables conditions, le mouvement des ouvriers indépendants ne pouvait prospérer. Plusieurs des syndicats fondés après les grèves ont déjà disparu ; certains ne font plus que végéter ; un très petit nombre seulement, dont celui de Narbonne, fait preuve de quelque vitalité. Les syndicats jaunes paraissent donc avoir suivi dans la viticulture méridionale le même sort que les syndicats rouges. Relativement nombreux et actifs en 1904, ils ont vu depuis décliner peu à peu et leur nombre et leur activité, les uns et les autres, par une marche pour ainsi dire parallèle.

A vrai dire, il ne saurait guère en être autrement : syndicats jaunes et syndicats rouges ne sont que la conséquence les uns des autres ; ou plutôt les syndicats jaunes ne sont que la résultante des syndicats rouges. Les syn-

dicats rouges sont des organes d'action ; les syndicats jaunes, des organes de réaction. Les premiers disparaissant ou s'affaiblissant, les seconds doivent nécessairement disparaître ou s'affaiblir.

Les syndicats jaunes en effet, tels qu'ils sont constitués aujourd'hui, n'ont pas de vitalité propre. A part une certaine garantie contre le chômage, ils n'offrent à leurs membres d'autres avantages que ceux d'une société de secours mutuels. Et encore, cette garantie contre le chômage est-elle bien précaire, si l'on considère que le faible nombre des membres honoraires la rend le plus souvent inefficace. Rien de bien étonnant en conséquence que ce déclin actuel des syndicats jaunes ; mais par contre, rien de bien étonnant non plus si on les voyait revenir en faveur, lors du prochain mouvement gréviste.

Pour en assurer la longévité, peut-être y aurait-il lieu d'inscrire à leur programme un des articles fondamentaux de la Fédération des Jaunes de France : l'accession des ouvriers à la propriété. On l'a proposé. Mais il ne faudrait pas se faire trop d'illusions sur la possibilité pratique de cette accession ; elle serait en fait très difficile, quel que soit le système adopté : voudrait-on transformer une exploitation viticole en société anonyme et faire souscrire aux ouvriers un certain nombre de parts, que l'on ne saurait trouver d'ouvriers pourvus des fonds nécessaires ; de même si l'on voulait — ainsi que cela fut tenté avec succès en Seine-et-Oise après les grèves de 1906, — si l'on voulait créer une société achetant des terres et les reven-

dant prix coûtant aux ouvriers. Essayerait-on enfin de faire aux ouvriers des avances en argent pour l'achat de leurs terres, qu'il faudrait encore à ceux-ci un capital d'exploitation ; et celui-ci nous l'avons dit, est, dans la culture de la vigne d'une importance trop considérable pour être à la disposition des simples salariés.

En définitive, nous ne voyons pas que le syndicat jaune puisse jamais exister dans la viticulture méridionale autrement que comme une association à forme transitoire, sans grande influence ni grande utilité. Ne réunissant pas intimement en une même organisation patrons et ouvriers, il est loin d'avoir au point de vue de la pacification sociale la même valeur que le syndicat mixte. Aucune raison par conséquent de le préférer à celui-ci, tout indiqué au contraire dans une région où la petite propriété particulièrement répandue facilite les rapprochements.

SECTION IV. — Le contrat collectif de travail.

Il importe, avant d'aborder l'étude du contrat collectif, d'en donner une définition très précise ; on a fait de cette expression des emplois abusifs ; il convient de les éliminer. — Souvent, on a appelé contrat collectif la convention formée entre un propriétaire et l'ensemble de ses ouvriers, par laquelle le patron s'engage à payer un prix déterminé un certain travail également déterminé collectivement fait par les ouvriers. En ce sens, cette convention se rencontre parfois dans la viticulture ; nous aurons

l'occasion de la signaler notamment en parlant des « vendanges à forfait ». Mais il y a là en réalité ce que l'on est convenu d'appeler contrat d'équipe (1), ce que l'on nomme aussi salaire collectif ; il n'y a pas contrat collectif de travail. Par cette expression, nous voulons désigner la pratique relativement peu répandue en France, en vertu de laquelle « les représentants d'un syndicat ou de tout autre groupement d'employés peuvent passer, avec un employeur ou avec les représentants d'un syndicat ou de tout autre groupement d'employeurs, des conventions collectives, déterminant certaines conditions auxquelles devront satisfaire les contrats de travail individuels dans lesquels sera partie l'un des adhérents à la convention collective » (2). Il ne s'agit donc ici, selon l'expression de M. Jay, que « des réglementations contractuelles préalables des conditions du travail » (3).

Sans faire ici une étude même très rapide du contrat collectif, nous voudrions simplement signaler ce qu'on a fait en ce sens dans le Languedoc, comment il fut accueilli dans cette région et quel avenir semble lui être réservé.

Le contrat collectif, tel que nous l'avons défini, ne se rencontre que tout à fait exceptionnellement dans la viticulture méridionale. Avant les grèves de 1904, il était inconnu ; et les grèves elles-mêmes, propagateurs ordi-

(1) *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1907, p. 173 : Rapport sur le contrat d'équipe présenté au nom de la Commission par M. Edgard Depitre.

(2) *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, année 1907, p. 185.

(3) *Id.*, p. 173.

naires du contrat collectif, n'ont pas réussi à le répandre : la plupart des accords conclus, lorsqu'elles prirent fin, entre patrons et ouvriers n'en présentent pas le caractère. Pour deux raisons : 1° il n'a été dans l'intention d'aucune des parties de conclure de semblables conventions : patrons et ouvriers n'ont jamais entendu aliéner leur droit de discuter seuls à seuls les conditions du travail. Sans doute, ils veulent s'en tenir d'une manière générale aux stipulations de l'accord intervenu ; mais à condition que celui-ci ne soit autre chose qu'une base aux discussions individuelles, à condition qu'il ne les engage pas de façon définitive, nonobstant toute stipulation contraire ultérieure ; 2° les procès-verbaux de conciliation ne contiennent aucune stipulation quant à leur durée d'application, sauf exceptions ; par là, ils perdent tout caractère obligatoire bien que signés des parties. Il y aurait donc dans les accords de la sorte plutôt une rédaction de coutumes qu'un véritable contrat collectif.

Ce n'est pas à dire cependant que le contrat collectif soit tout à fait inconnu dans le Languedoc. Nous avons déjà fait allusion, en parlant des syndicats mixtes, à certaine clause des statuts du syndicat agricole de l'arrondissement de Béziers — clause que l'on retrouve semblable du reste dans d'autres organisations analogues — où était prévue la réunion annuelle d'une commission syndicale chargée d'élaborer les tarifs des salaires pour l'année suivante ; ces tarifs, ajouts-nous, s'imposent strictement aux membres du syndicat. Bien que patrons

et ouvriers fassent ici partie d'une même association, ils n'en constituent pas moins deux groupements distincts ; et il faut voir dans le tarif qu'ils élaborent un contrat collectif. Seraient aussi contrats collectifs tous les accords intervenus entre patrons et ouvriers à la suite d'une grève, qui prévoieraient une durée d'application, analogues par exemple à ce procès-verbal de conciliation signé à Perpignan en 1904, et commençant par cette clause très nette : « Il est entendu entre toutes parties que les décisions ci-dessous adoptées ne comprennent que la période qui va de ce jour au 1^{er} octobre. » Des accords de cette nature ont été conclus sur certains points des Pyrénées-Orientales, et dans certaines localités de l'Aude : à Rieux, à Sallèles d'Aude, à Olonzac, etc.

Ce ne sont là que des exemples isolés, encore très rares ; mais peut-être se généraliseront-ils avant qu'il soit longtemps. Nul doute que si de nouvelles grèves éclatent, les syndicats ouvriers n'exigent cette fois de véritables contrats collectifs (1).

(1) Ce qui tendrait à le faire penser, ce sont les événements qui se sont produits dans l'agriculture italienne et que M. de Rocquigny a mis en lumière avec une si grande netteté. Le mouvement agraire italien, bien que suscité peut-être par des causes différentes de celles du mouvement agraire français, a affecté des formes identiques : identité de revendications quant au salaire et à la durée du travail, demandes adressées cumulativement de part et d'autre, similitudes d'exigences des syndicats, identité du but poursuivi : la nationalisation du sol. Mais l'organisation prolétarienne rurale, plus avancée en Italie, a obtenu des résultats plus sérieux que n'ont pu le faire les syndicats dans notre pays. Avec des moyens et des modes d'action absolument semblables, elle est arrivée sur bien des points au contrat collectif de

Beaucoup d'esprits s'en montreraient satisfaits. Estimant que là seulement se trouve le moyen de clore la crise ouvrière actuelle, persuadés que c'est là seulement qu'il faut rechercher le remède souverain contre le mal toujours latent, ils pensent qu'ouvriers et patrons auraient lieu de s'en montrer satisfaits les uns et les autres. Pour les deux parties, ce serait la suppression des contestations incessantes, des grèves et des lock-out, des excès qui en sont la conséquence presque inévitable. Pour les patrons, ce serait donc la disparition d'un risque onéreux ; ce serait sans doute plus de régularité dans le travail. De là pour les ouvriers, outre une plus grande indépendance, la possibilité d'augmentations de salaires. Ce serait en somme un régime de contrats librement débattus succédant au régime incohérent du salariat actuel. Innovation d'autant plus heureuse qu'elle serait conforme à la justice, rétablirait entre le patron et l'ouvrier l'égalité qui fait défaut aujourd'hui ; désormais, deux forces en présence, se faisant équilibre, débattraient librement les conditions du travail ; un véritable contrat serait conclu à la place de l'entente actuelle, qui n'est en réalité qu'un contrat « approximativement bilatéral » (1).

Nous n'aurions garde de nous inscrire en faux contre

travail, notamment dans une bonne partie de l'Italie du Nord. Par analogie, il est permis de croire qu'il en serait de même pour le Languedoc, à moins que les propriétaires, hostiles à cette évolution, ne soient assez forts pour l'empêcher de se produire.

(1) *Revue socialiste*, août 1905, p. 129 : L'évolution du contrat collectif du travail, Eugène Fournière.

ces heureuses conséquences du contrat collectif de travail. Qu'il nous soit permis cependant, sans engager une discussion *à priori*, de faire remarquer que l'on peut à ces louanges opposer quelques critiques. S'il est vrai que pendant les périodes d'exécution du contrat les rapports entre patrons et ouvriers gagneront en stabilité, n'est-il pas à craindre pour les périodes de renouvellement des grèves et des lock-out d'autant plus graves que le contrat collectif aura mis en présence des organisations opposées plus solidement constituées ? Le patron n'est-il pas en droit de redouter une moindre productivité du travail, puisque les capacités particulières et les bonnes volontés individuelles ne seront plus rémunérées et se trouveront rabaissées au niveau de la médiocrité ? N'y a-t-il pas dans cette institution un danger pour le bon ouvrier ; et n'est-ce pas pour la masse ouvrière une prime à l'apathie, une organisation singulièrement démoralisatrice que celle qui risque de tuer les initiatives et qui décourage l'effort ? Il y a dans tout cela des motifs légitimes de doute et d'incertitude (1).

De doute seulement, il est vrai ; et ces reproches ne sont que des reproches pour l'avenir, des critiques que l'expérience dissipera peut-être. En tous cas ces défauts, si défauts il doit y avoir, sont inhérents à toute œuvre

(1) On pourrait y ajouter le manque de garanties sérieuses au point de vue pécuniaire de la part des syndicats, leur absence trop fréquente de responsabilité. On pourrait dire encore que le contrat collectif est un acheminement certain vers le syndicat obligatoire, c'est-à-dire probablement vers la tyrannie syndicale. Toutes objections trop théoriques et trop fréquentes pour que nous nous y attardions.

humaine, et doivent être largement compensés par les avantages de la convention collective de travail. On ne comprendrait donc pas l'hostilité très marquée qu'a rencontrée chez les viticulteurs méridionaux ce système presque inédit, si ces répugnances n'étaient fondées que sur ces seules critiques *a priori*, sur rien de plus grave. Et en réalité, il y a contre le contrat collectif de travail des griefs plus sérieux à faire valoir de la part de la viticulture languedocienne.

Les propriétaires-viticulteurs se sont facilement rendus compte en effet que le contrat collectif de travail n'était considéré par leurs adversaires que comme une étape vers l'idéal communiste. Au lieu d'inaugurer un régime nouveau de stabilité, et de clore la période des agitations nuisibles pour la production, l'institution nouvelle ne doit être qu'une arme de plus entre les mains des syndicats rouges. Sans doute, la Fédération des Travailleurs agricoles du Midi n'a jamais fait connaître ses intentions à cet égard ; mais d'autres ont parlé pour elle ; mais déjà certains symptômes fâcheux, nous le verrons, permettent de prévoir ce que serait l'avenir. Voici ce qu'écrit par exemple un partisan du contrat collectif :

« Par lui *commence* à s'affirmer la créance du prolétariat sur les bénéfices que produit la transformation de la matière par le travail, la créance du travail sur le travail ; il donne au prolétariat un droit direct sur le capital ; *par lui, le capitaliste est exproprié ; par lui, le capitaliste abdique*, comme est exproprié, comme abdique celui qui

cède son bien à un autre capitaliste. *Il donne au syndicat action contre le patronat ; il ne donne aucune action au patronat contre le prolétariat ; ni contre le syndicat qui n'a rien et qui n'a rien à avoir en tant qu'organe qui contracte avec le patron, ni contre les ouvriers, lesquels n'ont pas contracté. Je dis que les ouvriers n'ont pas contracté ; le contrat collectif serait vain en effet, s'il ne rendait nul tout contrat individuel, tout contrat de servitude ; et il n'existe qu'un moyen d'exclure le contrat individuel, d'en assurer l'inexistence, à savoir que le syndicat qui a contracté exécute lui-même, — organe de lutte et de sélection, — le contrat collectif de travail (1). »*

Ainsi donc, de par le contrat collectif commence à s'affirmer la créance du prolétariat ; de par le contrat collectif, le propriétaire est exproprié ; de par le contrat collectif, le propriétaire se trouve désarmé, en face d'un syndicat puissamment armé, prêt à l'attaque ; de par le contrat collectif enfin, tel que nous l'avons défini, laissant subsister les engagements individuels, le prolétariat marche vers un second contrat collectif de travail, dans lequel les engagements individuels seront supprimés, où le syndicat, — organe de lutte et de sélection, — deviendra véritable entrepreneur de travail. Qu'est-il étonnant dans ces conditions que les propriétaires se refusent à conclure des contrats collectifs de travail ? Peut-être ne se rendent-ils compte du danger qu'un peu confusément ;

(1) *Revue socialiste*, juillet 1906. Le contrat collectif à la Bourse et à l'usine. M. Emmanuel Lévy, professeur à la Faculté de Lyon.

mais ils le pressentent ; et cela leur suffit. Ils ne veulent pas traiter avec des collectivités qui ne leur offrent pas toutes les garanties morales désirables : le passé des syndicats rouges, sauf exception, ne répond pas assez de leur avenir ; à plusieurs reprises, nous l'avons dit, ils ont affirmé hautement leur théorie de la lutte des classes, leur adhésion à la révolution sociale future ; nous ne disons rien de l'antimilitarisme et du sabotage. Rien de tout cela ne qualifie les syndicats ouvriers de la viticulture méridionale à conclure des traités sinon d'alliance, du moins de paix.

Croit-on que l'on arrivera par l'usage à supprimer les abus qu'il est à craindre aujourd'hui de la part des cocontractants ? Mais il n'y a pas encore de contrat collectif, et déjà il y a des abus. La convention collective de travail, telle que nous l'avons définie, n'existe pas encore ; et déjà les syndicats semblent vouloir en arriver à la seconde forme de contrat collectif. Dès maintenant, les syndicats émettent la prétention de fournir au propriétaire les ouvriers selon leur propre gré, d'établir entre les travailleurs un tour de roulement : lors des grèves de 1904, certains d'entre eux demandaient, pour les travaux à forfait seulement il est vrai, que les propriétaires s'entendissent « avec la chambre syndicale (commission du travail) qui ferait exécuter les travaux par ses soins, mais toujours à la journée. Parfois, ils ont été plus loin encore ; et les ouvriers ont prétendu vouloir régler eux-mêmes l'emploi de la main-d'œuvre par le patron ; à Aimargues (Gard),

ils sont allés travailler chez les propriétaires malgré la très vive opposition de ceux-ci, et ont réclamé le prix de leur travail. Pareils faits s'étaient produits du reste en 1848 entre Lunel et St-Gilles, à Marsillargues et à Aimagues (1). N'est-ce pas là une violation formelle du droit de propriété ; et la prétention des syndicats de choisir les ouvriers, d'établir un tour de roulement n'est-elle pas contraire à cette condition indispensable à la bonne culture de la vigne : avoir depuis longtemps sur le domaine les mêmes ouvriers, habitués aux méthodes culturales des propriétaires.— Il ne faudrait pas attacher à ces faits isolés plus d'importance qu'ils n'en ont ; ils ont eu lieu de façon toute spontanée, pour ainsi dire irréfléchie ; et il se passera sans doute un certain temps avant qu'ils ne se généralisent et ne se coordonnent. Mais ils n'en dénotent pas moins une disposition d'esprit fâcheuse qui fait redouter au propriétaire l'avènement du contrat collectif dans de semblables conditions.

L'ouvrier tout au moins aurait-il à s'en réjouir ? Il ne le semble pas. Il est à craindre au contraire qu'il ne tombe de la tutelle généralement débonnaire des patrons sous la férule autrement dure des syndicats. Il lui faudra obéir désormais aux ordres d'une collectivité plus difficile à émouvoir qu'un propriétaire, travailler quand il lui plairait, chômer quand ce serait son bon plaisir. Impossible

(1) *Mémoires du Musée Social*, 1903. Les ouvriers de la viticulture languedocienne et leurs syndicats. M. Augé-Laribé. Le comte de Rocquigny cite pour l'Italie des exemples analogues (*Le prolétariat rural en Italie*, p. 121).

pour lui peut être de s'échapper du syndicat, si le syndicat obligatoire devient, comme cela est possible, une réalité. Ce seraient là des abus du contrat collectif, évidemment ; mais dans les circonstances actuelles, avec les tendances présentes des syndicats ouvriers, de semblables abus seraient la conséquence presque forcée des contrats collectifs. La preuve en a été faite en Italie, où le syndicalisme agraire, nous l'avons dit, présente de grandes analogies avec le syndicalisme agraire français. Voici par exemple les dispositions abusives que comporte l'organisation même de la Legha di Miglioramento de San Rocco (province de Mantoue) : « L'assemblée générale des membres de la Ligue fixe annuellement le taux des salaires. Un comité spécialement délégué à cet effet traite avec les patrons et leur répartit la main-d'œuvre selon leur demande. A la fin de chaque semaine, le secrétaire de la Ligue se présente chez les propriétaires et touche les salaires gagnés par les sociétaires qu'ils emploient. Aucun travailleur ne peut se rendre au travail, ni recevoir son salaire sans le consentement du comité. Après chaque semaine ou période de travail pour les travaux exécutés à la tâche, le comité totalise les gages perçus et les répartit à raison des journées accomplies et en parts égales pour le jeune comme pour le vieux, pour le faible comme pour le fort (1). » Analogues sont les dispositions adoptées par les autres ligues de l'Italie du Nord. — En France même, la Fédération nationale des bûcherons, plus ancienne que la Fédération

(1) Cte de Rocquigny, *Le prolétariat rural en Italie*, p. 25 et 26.

des travailleurs agricoles du Midi, créée en 1891, reconstituée en 1899, s'est engagée dans la même voie : c'est avec le syndicat que doivent obligatoirement traiter pour les coupes les marchands de bois ; le syndicat affirme nettement qu'il est *propriétaire du travail à effectuer* ; que si le bois appartient à l'exploitant, le travail du bois appartient au syndicat. C'est le syndicat qui embauche et débauche les ouvriers, n'acceptant en principe que des ouvriers syndiqués. Souvent, c'est le syndicat qui se réserve de payer lui-même l'ouvrier embauché. N'y a-t-il pas là plus que le contrat collectif ? L'ouvrier n'est-il pas lésé dans le droit le plus imprescriptible qui existe, celui d'être maître de lui-même ?

Sans doute, les syndicats du Bas-Languedoc n'en sont pas encore là ; mais déjà quelques symptômes se manifestent d'une évolution possible ; déjà on a vu en octobre 1903 le syndicat de Villemolaque (Pyrénées-Orientales) réclamer l'embauchage exclusif des ouvriers syndiqués ; on en a vu d'autres imposer certains ouvriers aux propriétaires. De là à se déclarer propriétaires du travail à effectuer et à régenter la main-d'œuvre, il n'y a qu'un pas et le pas pourrait être vite franchi.

Spoliés de leur indépendance, les journaliers vignerons pourraient se consoler, au dire des partisans du contrat collectif, en touchant des salaires plus élevés. C'est une erreur que de le croire, que d'attribuer cette vertu magique à un système de rémunération du travail, quel qu'il soit. En l'espèce, quelle que puisse être l'importance du

syndicat, quelque grande que soit l'énergie déployée, quelque longues que puissent être les grèves, les ouvriers n'obtiendront jamais qu'un salaire en proportion des circonstances économiques ; la situation du marché des vins, plus forte que les volontés, empêchera les propriétaires de grever outre mesure le prix de revient de leur marchandise. C'est une banalité que de le dire ; mais c'est une banalité qu'il faut répéter sans cesse, parce que trop souvent on ne veut pas la comprendre : c'est de l'amélioration des conditions économiques, et de ce côté seul, qu'il faut attendre et espérer une amélioration durable du sort des travailleurs.

Il ne semble donc pas que, *dans les circonstances actuelles*, le contrat collectif puisse réaliser dans la viticulture languedocienne les espérances que l'on s'était plu à former. Est-ce à dire que les viticulteurs devront désormais l'éloigner *à priori* et pour toujours ? Certainement non. Le contrat collectif ne paraît impossible aujourd'hui que parce que les propriétaires ne trouvent en face d'eux dans la plupart des cas que des organisations à allure révolutionnaire, à tendances opposées au régime de stabilité qu'il s'agit d'instaurer. Mais du jour où les syndicats ouvriers abandonneront résolument la voie funeste où ils se sont engagés, — et on y arriverait notamment en édictant des pénalités spéciales contre les fauteurs de grève non professionnellement intéressés, — de ce jour, il deviendra possible de reprendre la question avec des chances sérieuses de la voir aboutir. Dès maintenant, nous avons vu

passer dans les syndicats mixtes de véritables contrats collectifs de travail ; déjà, on a entendu certains syndicats ouvriers protester hautement et déclarer vouloir respecter les engagements pris lorsque la Fédération voulait les entraîner à de nouvelles grèves (1). Tout cela est d'un bon augure pour l'avenir. Puissent ces exemples se multiplier ; ce sera un grand pas vers la pacification. Quant aux difficultés qui pourraient se présenter encore dans l'élaboration du régime nouveau : insuffisance de garanties offertes par les groupements professionnels, absence de responsabilité des syndicats... etc., c'est le rôle du législateur de les résoudre. Qu'il y mette beaucoup de prudence et de pondération !

(1) Voir p. 70.

CHAPITRE III

LES FORMES AMÉLIORÉES DU SALARIAT.

Bureau (P.). — L'association de l'ouvrier aux profits du patron et la participation aux bénéfices, 1898.

Schloss (D.). — Les modes de la rémunération du travail, trad. Ch. Rist, 1903.

Nous avons vu jusqu'à présent, — en étudiant l'organisation syndicale dans le Bas-Languedoc, — que l'on avait cherché une solution à la question de la rémunération du travail dans le groupement des individus, mais sans rien toucher au régime du salariat pur et simple. Nous allons examiner désormais les systèmes qui, laissant en présence l'ouvrier et le patron seuls à seuls, prétendent donner au salaire une forme plus rationnelle ; nous voulons dire le salaire à la tâche et l'entreprise, le salaire progressif, les primes et les gratifications, l'échelle mobile.

SECTION I. — Les modes de rémunération du travail proportionnels au travail fourni.

Le régime du salariat proprement dit, disent ses détracteurs, porte en lui-même un défaut capital, la dé-

termination empirique du taux des salaires. C'est une pure illusion en effet que de croire que le patron et l'ouvrier en fixent à leur gré le montant. En réalité, le contrat de salaire n'est vraiment conventionnel, que parce qu'il fixe la durée de l'engagement des parties ; il ne fixe pas le salaire ; il se contente de l'enregistrer ; car il existe pour cette marchandise qui est le travail, comme pour toutes les autres marchandises, un cours général des prix commandé par des circonstances extérieures à la volonté humaine, que les conventions particulières ne peuvent modifier que de façon insignifiante.

Dès lors, qu'en résulte-t-il ? que la rémunération de l'ouvrier est toujours la même, quel que soit son travail, quelle que soit son activité ou son intelligence. Et c'est là un mal, puisque d'une part l'ouvrier ne peut mettre en valeur ses dons naturels autant qu'il le pourrait, et que d'autre part le patron achète le travail tantôt trop cher, tantôt trop bon marché.

Il faut donc pour que l'employé soit incité à se livrer tout entier, qu'il trouve une rémunération de son travail proportionnelle à ses efforts et à ses facultés ; et comme il est bien évident que ces éléments varient selon les individus, la logique est dans l'adoption d'un contrat fixant le salaire d'après les capacités individuelles, après un débat sérieux, les deux parties n'ayant pas seulement à enregistrer un salaire général plus ou moins approprié aux convenances de chacun.

Le salaire à la tâche, le salaire progressif et les primes

répondent à ces conditions. Les gratifications sont un peu différentes en ce sens qu'elles ne résultent pas d'un contrat ; mais comme elles présentent des analogies avec les primes, nous avons cru pouvoir les en rapprocher.

§ 1. — Le travail à forfait et l'entreprise.

Dans le travail à forfait, l'ouvrier vend à son patron une certaine quantité de travail, indépendamment du temps employé à l'exécuter. La rémunération de l'ouvrier est calculée soit pour l'ensemble du travail, soit pour l'unité à travailler.

Les journaliers du Bas-Languedoc se sont montrés très opposés au travail à forfait ; les cahiers de revendications qu'ils ont présentés aux propriétaires lors des grèves de 1904 en font foi ; de Perpignan à Arles, en passant par Narbonne et Montpellier, la même formule se retrouve toujours : abolition du travail à forfait.

Ils lui adressent plusieurs reproches : c'est un moyen d'exploitation raffiné, disent-ils, par lequel le patron fait produire à l'ouvrier son maximum sans qu'il lui en coûte davantage. Quant à l'ouvrier, son salaire n'est plus élevé qu'en apparence ; en réalité, il est le même : l'unité de travail lui est toujours payée au même taux ; il fournit plus d'unités de travail, voilà tout. Ce faisant, il se fait tort à lui-même en ruinant sa santé ; et il fait tort aux camarades ; car, travaillant à leur place, il augmente le nombre de chômeurs.

« Les travaux donnés à forfait sont la cause détermi-

nante qu'un certain nombre d'ouvriers agricoles sont obligés de chômer », écrivent à ce sujet les syndicats agricoles de Vias, de Mèze et bien d'autres. Ils sacrifient les faibles aux forts, les vieillards aux jeunes gens. Ils favorisent les étrangers au détriment des travailleurs nationaux ; car les travaux donnés à forfait sont des travaux grossiers, — déchaussages, piquetages, fumures, curages de fossés, ... — que les vigneronns ne peuvent entreprendre, trop peu habitués qu'ils sont à ces rudes besognes, adonnés au contraire à des ouvrages délicats qui demandent plus d'habileté que de force. Obligés en conséquence de laisser les forfaits aux montagnards, aux Espagnols et Italiens, plus endurants qu'eux-mêmes, c'est une perte pour eux, ouvriers indigènes, véritables créateurs cependant de la récolte.

Les syndicats demandent donc presque tous la suppression du travail à forfait ; et s'ils l'admettent parfois, c'est avec cette restriction que les propriétaires « devront s'entendre avec la chambre syndicale (commission du travail) qui fera exécuter ces travaux par ses soins, mais toujours à la journée ».

Presque partout, ces prétentions ont été repoussées ; elles n'ont guère été acceptées qu'à Perpignan pour une durée de quelques mois, à Lunel en ce qui concerne les vendanges seulement, à Marsillargues à condition que les ouvriers s'engagent à n'exécuter de travail à forfait ni dans la commune, ni aux environs.

Les propriétaires s'y étaient partout très énergiquement

opposés ; ils voyaient dans la suppression du travail à forfait la suppression des volontés individuelles et des initiatives, la disparition d'un stimulant énergique à la productivité du travail. Aux plaintes des ouvriers, ils répondaient qu'elles étaient exagérées ; que le chômage ne venait que pour une très faible part du travail à forfait, mais surtout de la crise viticole, que l'emploi des étrangers se justifiait par le caractère des travaux à effectuer, que les ouvriers indigènes se reconnaissaient eux-mêmes inaptes à les exécuter de façon satisfaisante, que sur bien des points du territoire du reste, les syndicats avaient admis des étrangers parmi leurs adhérents, voulant affirmer ainsi une étroite solidarité. Ils faisaient valoir encore que les inconvénients assez restreints de ce mode de travail ne touchaient que les paresseux ; quant aux hommes intelligents, actifs, ils étaient récompensés par un surcroît de rémunération. Enfin, ils ajoutaient que le travail à la tâche répondait à une idée de justice indéniable.

« Peut-on exiger de chaque travailleur le même rendement ? disait un des partisans les plus convaincus de ce genre de salaire, M. de Lotherie. — Evidemment non ; il y a là en effet une question de relation ; et le travail produit variera selon l'âge et les aptitudes physiques des sujets, selon le temps et le lieu. — Comme conclusion, le gage fixe et le paiement à la journée doivent donner des résultats insuffisants.

« Si d'autre part on admet que les facteurs principaux chez l'artisan sont : la volonté, la force musculaire, la vigi-

lance et l'adresse (qui souvent supplée à la force), n'est-il pas facile de mettre en action ces moteurs de la main-d'œuvre en excitant l'émulation par le gain ?

« Poser la question, c'est la résoudre.

« Et dès lors apparaît la nécessité absolue du travail à la tâche, toutes les fois que ce sera possible (1). »

Passant des paroles aux actes, M. de Lotherie organisait aux environs de Cognac sur son domaine de 121 hectares de vignes (en 1902) un système complet de travail à la tâche pour presque tous les travaux, sauf pour la cueillette du raisin et la fabrication du vin (2). Sont faits à la tâche : les labourages d'hiver et de printemps (au kilomètre) — le travail à la houe (au kilomètre) — certains genres de taille, l'attachage des vignes après la taille (à tant le mille) — les javelles, l'enlèvement des sarments (chaque ménage prend ce qui lui est nécessaire ; le propriétaire achète le reste au cours, à moins que l'ouvrier ne préfère vendre au plus offrant) — le déchaussage, le binage (à tant les mille ceps) — l'attachage en vert (tant le mille ; chaque ouvrier a une parcelle dans laquelle il doit maintenir la libre circulation entre les rangs) — le transport de la terre accumulée dans les chaintres (à tant le mètre cube). A cette organisa-

(1) Rapport présenté par M. de Lotherie au Comice agricole de Cognac, concours de Segonzac du 27 juillet 1902.

(2) Bien que cet exemple de travail à la tâche n'appartienne pas à la viticulture méridionale, il nous a paru bon de le signaler ; l'organisation de M. de Lotherie est la plus importante, croyons-nous, qui ait été tentée en la matière ; elle montre qu'il est possible d'exploiter tout un domaine avec ce seul système de rémunération.

tion déjà si complète, M. de Lotherie ajoute tout un ensemble de primes que nous aurons à exposer plus loin.

M. de Lotherie se déclarait fort satisfait des résultats obtenus.

De fait, le viticulteur trouve à ce mode de rémunération des avantages indéniables : meilleure productivité du travail, diminution de surveillance, et surtout, exécution rapide des travaux, ce qui est très important dans un certain nombre de cas, notamment à l'époque des vendanges.

Il ne faudrait pas se dissimuler cependant les côtés defectueux du système. Il a l'inconvénient de pousser à la quantité et non à la qualité de la besogne faite, chose regrettable pour les ouvrages exigeant du soin, de l'attention, comme c'est le cas pour la culture de la vigne. On s'expose ainsi à voir beaucoup de travaux mal exécutés, parce que trop hâtivement ; et pour ne parler que du plus important d'entre eux, la taille de la vigne, il y aurait quelque danger à donner cette opération à forfait.

On reproche encore au prix fait d'empêcher l'exécution du travail en temps utile, en ce sens qu'il est une période la plus propice pour chaque travail, que peut-être l'ouvrier engagé à prix fait ne consentira pas à attendre. Pour la vigne par exemple, où il est bon de suspendre dans les terres humides les labours et les raclages au moment des gelées de printemps, il est à craindre que l'ouvrier à forfait ne songe même pas à les interrompre. Mais cet inconvénient n'est vraiment pas très grave ; il suffit, pour l'écarter, d'une simple clause dans le contrat, réservant au

propriétaire le choix du moment propice pour exécuter le travail.

En somme, le travail à forfait n'est applicable qu'aux travaux suffisamment grossiers pour se contenter d'une exécution rapide ; aux ouvrages délicats, il convient mal.

Ajoutons que le salaire à la tâche ne saurait être applicable aux domestiques, et cela pour deux raisons : 1^o d'abord la variété de leurs occupations compliquerait le règlement de leur compte ; 2^o ensuite, le propriétaire risquerait le surmenage de ses attelages. A ce dernier point de vue, le salaire à forfait ne serait acceptable que lorsque l'ouvrier procure la bête de trait ; ce qui se fait dans certaines régions du Languedoc.

Du travail à forfait, il faut rapprocher l'*entreprise*, dite aussi *marchandage*. Ici encore, le propriétaire traite pour une somme déterminée, soit pour l'ensemble de l'ouvrage, soit pour l'unité ; mais au lieu de contracter avec chacun des ouvriers individuellement, il s'entend avec un intermédiaire, un tâcheron, lequel se charge de fournir et de payer la main-d'œuvre.

Il est inutile de s'étendre ici sur les abus engendrés par le système, du reste peu employé en viticulture. Il l'était surtout dans le Gard pour le moment de la vendange. Très peu fréquent pour les autres travaux, il n'en a pas moins été très vivement attaqué lors des dernières grèves. Presque partout, les ouvriers en ont obtenu la suppression sans opposition aucune des propriétaires (1). L'en-

(1) Voyez à l'annexe n^o 3.

treprise n'a guère subsisté que sur certains points pour les vendanges ; les entrepreneurs emploient alors le plus souvent un personnel étranger.

Par contre, il est une autre forme du travail à forfait qui s'est développée pour la cueillette du raisin : au lieu de s'entendre avec un intermédiaire, les propriétaires traitent directement avec un groupe de vendangeurs représentant leurs camarades. Souvent les « porteurs » sont seuls loués à forfait ; ils s'occupent alors de recruter leur personnel de « coupeurs » qu'ils paient à la tâche ou à la journée. Ils sont eux-mêmes payés à l'hectolitre ou aux 100 kilogs, plutôt qu'à l'hectare de vigne vendangée ; ceci pour les intéresser à la bonne exécution du travail.

Cette organisation a donné de bons résultats : elle raréfie les occasions de grèves ; elle diminue la surveillance ; elle permet surtout d'enfermer la récolte avec la rapidité maximum que comporte l'exploitation. Aux ouvriers elle assure, avec un travail beaucoup plus intensif, il est vrai, des salaires très élevés, qui s'élèvent parfois dans les propriétés les plus favorables jusqu'à 12 et 13 francs par jour. On a bien reproché à ce système d'éliminer les vieillards, les enfants et les femmes, et d'être funeste par là au budget des familles paysannes ; mais ce reproche paraît exagéré. Qu'il y ait élimination des travailleurs âgés et faibles, ceci est incontestable : les équipes ou « coles » d'ouvriers à forfait sont moitié moins nombreuses que les « coles » à la journée ; mais il n'en résulte aucune atteinte au budget des familles paysannes ; quiconque a assisté à des ven-

danges à la journée, et a vu fonctionner les coles de vendangeurs, sait parfaitement le nombre de non-valeurs qu'elles contiennent, presque inaptes à tout travail : enfants ou vieillards dont les parents ou les fils sont obligés de faire toute la besogne. Avec le système nouveau par conséquent, le travail des coupeurs ne saurait être aggravé ; le gain de la famille reste identique ; et ses dépenses, notamment les frais de déplacement pour les montagnards, étant moins fortes, l'ensemble du budget ne s'en comporte que mieux. Quant au grief de favoriser le chômage parmi la main-d'œuvre masculine, il ne saurait être fondé actuellement, alors que cette main-d'œuvre fait prime à l'époque des vendanges ; et il ne pourrait être exact que si le système était susceptible d'une généralisation absolue, ce qui n'est pas. La vendange à forfait, parce qu'elle nécessite l'installation de bascules coûteuses, n'est possible que sur les exploitations d'une certaine importance. Là seulement du reste, elle est avantageuse, parce qu'alors la rapidité d'exécution devient d'une nécessité absolue, parce que la récolte elle-même est en jeu, et dépend parfois de quelques heures de hâte.

§ 2. — Le salaire progressif.

Le salaire progressif, qui n'est qu'une variété du salaire à la tâche, est inapplicable à la viticulture méridionale. On sait que dans ce mode de rémunération, le tarif fixé pour chaque unité s'élève avec chaque objet produit au delà d'un certain nombre. La justification du système se trouve

dans cette constatation que les frais n'augmentent pas proportionnellement au nombre des produits, les frais généraux entre autres restant constants. Il en résulte pour le fabricant une plus-value dans les bénéfices probables, plus-value à laquelle il fait participer ses ouvriers par le salaire progressif.

Ces simples données suffisent pour faire comprendre que le système n'est possible que lorsque la production dépend, au moins en partie, de l'ouvrier ; lorsque celui-ci peut donner au bout de la journée, selon l'activité dont il fait preuve, un plus ou moins grand nombre d'objets fabriqués ; autrement dit, lorsque le total des objets à travailler n'est pas limitativement déterminé.

Il n'en est pas ainsi dans la viticulture : l'étendue d'une propriété, le nombre des ceps qu'elle renferme restent constants ; la production ne dépend pas de l'ouvrier, au sens que nous donnons ici à ce mot. Le salaire progressif est impossible. On ne le concevrait que dans des cas d'extrême urgence, lorsque le propriétaire voudrait à tout prix achever un travail avant une date déterminée ; et encore le salaire progressif ne serait-il pas justifié par une diminution des frais.

§ 3. — Les primes et les gratifications.

Les primes et les gratifications sont des suppléments de salaire accordés à l'ouvrier en sus de son salaire habituel. Si les suppléments sont déterminés à l'avance, de telle sorte que certaines conditions étant remplies, ils

soient acquis à l'ouvrier, il y a prime. S'ils sont laissés discrétionnairement à la libre volonté du patron, il y a gratification.

On peut distinguer les primes à la production, les primes à l'économie des matières premières, les primes à la qualité, les primes à l'ancienneté, les primes à l'assiduité.

D'une manière générale, les primes sont peu répandues dans le Bas-Languedoc ; et ici encore comme pour le travail à forfait, il faut aller chercher dans les Charentes une organisation d'ensemble. M. de Lotherie « dans le but de stimuler cette émulation indispensable dont se trouve privée la classe laborieuse dans les travaux des champs » (1), ajoute au principe du salaire à la tâche un système de primes annuelles d'encouragement. Les primes sont données en vin : au ménage resté 5 ans sur le domaine, et ayant versé 1.500 francs à la caisse d'épargne, une barrique de vin — au ménage resté 3 ans sur le domaine, une barrique de vin — à l'homme qui, après un an de présence, aura le mieux conduit ses chevaux, et n'aura pas eu d'accident, une demi-barrique — à l'homme le plus régulier dans les embauchées et le plus exact, cinquante litres de vin ; de même aux femmes et aux enfants les plus assidus ; — aux enfants les plus travailleurs, les plus respectueux avec tout le monde, un livret de caisse d'épargne et 10 francs. M. de Lotherie s'est ef-

(1) Rapport présenté par M. de Lotherie au Comice agricole de Cognac, concours de Segonzac du 27 juillet 1902.

forcé ainsi de développer l'esprit de famille, d'attacher le cultivateur au domaine, de stimuler en même temps que sa bonne volonté ses qualités morales et son esprit d'épargne.

Tels sont bien en effet les avantages que doit présenter un système de primes judicieusement organisé. Leur valeur éducatrice et moralisatrice est certaine ; leur valeur économique n'est pas moindre, puisqu'elle développe au plus haut point chez l'ouvrier l'énergie et l'économie dans le travail, par la perspective d'un gain assuré dans de certaines conditions.

Quels que soient ces avantages, il ne nous semble pas cependant que les primes soient d'une bien grande application dans la viticulture méridionale.

Les primes à la production tout d'abord, conçues dans le sens de suppléments de salaire, pour le cas où l'ouvrier dépasserait un taux déterminé de travail, par exemple piocherait plus d'un certain nombre de pieds de vigne par jour, ne présentent pas grand intérêt ; elles joueraient le même rôle, obtiendraient le même résultat que le travail à la tâche, ne seraient applicables que dans les cas où celui-ci est lui-même possible. Et comme en outre, elles seraient plus dispendieuses, viendraient s'ajouter au salaire habituel, alors que le salaire à la tâche revient en viticulture à peu près au même en définitive que le salaire à la journée, il n'existe aucune raison de les préférer. Conçue dans un autre sens, au sens de rémunération supplémentaire proportionnelle aux produits, la prime à

la production paraît susceptible d'applications plus nombreuses ; mais, sous cette forme, elle se rattache à la participation aux produits ; nous en dirons quelques mots à propos de ce mode de rémunération.

Les primes à l'économie des matières premières trouveront, elles aussi, difficilement à s'employer, les matières mises en œuvre se prêtant peu à un emploi parcimonieux : il serait quelque peu dangereux notamment d'établir des primes à l'économie des sulfates et du soufre ; les risques de mildew, d'oïdium ou autres maladies cryptogamiques, auxquels la vigne se trouverait peut-être exposée de ce chef, compenseraient et au delà le gain en matières premières.

Les primes à la qualité, c'est-à-dire à la bonne exécution du travail, paraissent également impossibles pour trois raisons : 1° d'abord les résultats d'un travail en viticulture ne sont généralement appréciables qu'après un assez long temps ; 2° en second lieu, la multiplicité des travaux exécutés sur une même vigne rend difficile à déterminer la part afférente à chacun d'eux dans le résultat obtenu ; 3° enfin, il n'existe pas de moyens rigoureux de constater une bonne exécution ; il ne peut être question comme dans l'industrie de gabarits ou de types dont il suffit de rapprocher les objets fabriqués ; en agriculture, l'appréciation du patron seule est possible ; et dès lors n'y aurait-il pas là une source possible de contestations ?

Nous ne parlerons pas des primes à l'assiduité, sans grande portée pratique dans un pays où le chômage et les

bas salaires détournent suffisamment les ouvriers de « faire le lundi ».

Les primes à l'ancienneté seules nous semblent offrir en viticulture quelque intérêt. Il n'est pas indifférent en effet de changer fréquemment d'ouvriers dans une exploitation viticole. Les méthodes culturales sont en effet trop différentes selon les propriétaires, les cépages et les terrains, pour qu'il n'y ait pas un avantage certain à garder des vigneronns au courant des exigences d'une exploitation déterminée : le patron y trouvera, avec un surcroît de profits, un supplément de loisirs, puisqu'il n'aura plus à faire l'éducation de son personnel. Les primes à l'ancienneté sont d'autant plus indiquées pour le Bas-Languedoc, que l'ouvrier y est très indépendant. On pourrait très aisément employer la prime sous la forme d'un salaire progressif avec l'ancienneté ; l'ouvrier y trouverait une rémunération croissante de ses qualités ; le patron, une meilleure exécution du travail. Tous deux avec le temps apprendraient à se mieux connaître ; leurs rapports y gagneraient en cordialité et en franchise.

Les gratifications sont assez répandues dans la viticulture languedocienne ; elles sont distribuées en général après les vendanges. Les régisseurs, ramonets, patrons en profitent les premiers ; pour eux, la gratification est devenue un véritable usage. Pour les ouvriers, elle est moins fréquente ; et n'intervient guère que dans certains cas particuliers où le propriétaire promet à des

vignerons, dont il est particulièrement satisfait, une gratification spéciale, plutôt que de leur accorder un surcroît de rémunération qui entraînerait une hausse générale des salaires.

Par ce fait qu'elles dépendent de la seule volonté du patron, les gratifications sont loin de valoir les primes ; sauf exception, ce ne sont que des libéralités qui ne provoquent dans la bonne exécution du travail aucune contre-partie. Elles ne sont susceptibles d'aucune systématisation, puisqu'elles ne sont liées à aucune condition ; elles resteront toujours à l'état inorganique.

SECTION II. — La réglementation des variations du salaire. L'échelle mobile.

« L'échelle mobile, dit le professeur J.-B. Hünro (1), est une méthode dans laquelle les salaires basés sur un salaire étalon correspondant à un prix étalon, haussent ou baissent d'un pourcentage convenu suivant la hausse ou la baisse du prix moyen des produits, ce prix étant constaté à des intervalles réguliers. »

Voici qui paraît l'idéal en fait de rémunération du travail : c'est l'union du patron et de l'ouvrier dans un intérêt commun ; c'est la solidarité de leurs efforts effectivement réalisée ; c'est la suppression de toutes les contestations, de tous les conflits, de toutes les grèves. Les variations des salaires de capricieuses qu'elles étaient deviennent

(1) *Sliding scale in the coal industry*, p. 6, rapporté par P. Bureau : *L'association de l'ouvrier aux profits du patron et la participation aux bénéfices*, 1889.

automatiques : les années de crise, les charges du patron seront allégées ; les bonnes années, l'ouvrier participera largement à la bonne fortune du propriétaire.

L'échelle mobile ne pourrait-elle être mise en pratique dans la viticulture ?

Pour fonctionner, l'échelle mobile nécessite tout d'abord la fixation d'un salaire-étalon correspondant à un prix étalon. Le salaire étalon serait assez facilement déterminé par la moyenne des salaires durant une certaine période. Quant au prix-étalon, il s'obtiendrait aussi, aisément, en faisant le calcul du prix de revient par hectolitre (d'après le salaire-étalon) et en y ajoutant un intérêt suffisamment rémunérateur du capital engagé, lequel intérêt serait regardé comme constituant le bénéfice normal de l'entreprise. Quant à la fixation du pourcentage de variation, il n'offrirait pas non plus de grandes difficultés.

Reste un dernier élément à déterminer : le prix moyen de l'hectolitre à un moment donné. Nous nous heurtons ici à une impossibilité absolue. Le prix moyen d'une denrée suppose en effet que cette denrée est toujours sensiblement semblable à elle-même ; or il n'en est pas ainsi pour le vin : le vin de coteau ne ressemble nullement au vin de plaine ; les plants colorants à petite production donnent un produit tout à fait différent de celui des espèces à grosse production. On ne saurait donc parler d'un prix moyen *du vin*. Peut-être pourrait-on instituer un cours moyen au degré ; le degré en effet résume d'une façon assez générale les qualités des vins ; mais l'assimilation n'est pas absolue,

et il y aurait quelque injustice à sacrifier le bouquet, la finesse, la couleur, au désir d'avoir une base de classification.

Puisque le prix moyen *du vin* est impossible à déterminer, ne pourrait-on connaître au moins les prix moyens *des vins* ? Ne pourrait-on ranger les vins en un certain nombre de types, lesquels seraient susceptibles d'un prix moyen ? — Certes, ce ne serait pas impossible : encore qu'il n'existe pas de moyen scientifique de déterminer la saveur, la finesse, la couleur d'un produit aussi complexe. Mais à considérer les choses du point de vue de chaque propriétaire en particulier, les difficultés s'amoncellent : qui serait qualifié pour classer les récoltes de chacun dans telle ou telle catégorie ? et dans le cas où les récoltes individuelles comprendraient des vins de plusieurs catégories, faudrait-il faire encore pour chaque propriétaire le prix moyen correspondant à sa cave ? — On voit les complications extraordinaires auxquelles on se heurterait en pratique. Et nous n'avons pas tenu compte de ce que le prix moyen, — à supposer qu'il soit fixé, — est soumis à des variations incessantes. Le stock existant, les conditions atmosphériques, les prévisions commerciales plus ou moins bien justifiées influent à chaque instant sur le cours des vins. Pour que l'échelle mobile puisse fonctionner rationnellement, il faudrait donc constater le prix moyen à des intervalles très rapprochés : ce seraient des variations continues, une comptabilité compliquée, source de contestations innombrables.

En définitive, l'échelle mobile est impossible en viticulture, parce que le vin n'est pas un produit toujours identique à lui-même, parce qu'il n'existe pas de prix moyen du vin.

Arriverait-on du reste à établir ce prix moyen, que l'échelle mobile ne donnerait sans doute pas au propriétaire et à l'ouvrier tous les bienfaits qu'on pourrait en attendre.

Pour le propriétaire d'abord, si elle lui assure certaines années de ne pas être écrasé sous des charges excessives, elle menace de l'accabler outre mesure certaines autres ; et voici comment : le bénéfice du viticulteur ne dépend pas seulement du prix de vente, mais aussi des quantités vendues ; un gros prix avec une petite récolte pourra en définitive laisser son budget en déficit ; un prix plus bas lui donnera une autre année de gros bénéfices, si la récolte a été abondante. Autrement dit, le prix moyen du ou des vins ne correspondrait nullement à la situation de chaque propriétaire pris en particulier. Si donc une certaine année, le prix moyen étant élevé, on applique à un propriétaire qui a une récolte très faible, le système de l'échelle mobile, ce propriétaire sera tenu de rémunérer la main-d'œuvre à un taux plus dispendieux que la normale, alors que l'état de ses affaires l'inclinerait plutôt à baisser les salaires. Ainsi, le système de l'échelle mobile irait dans certains cas à l'encontre du but qu'il poursuit : au lieu d'être directement proportionnels aux bénéfices, les salaires pourraient leur être inversement proportionnels ; ce

qui est complètement illogique (1). Cette inconséquence d'ailleurs ne serait pas exceptionnelle : trop de circonstances extérieures peuvent faire varier la récolte, même dans une région très peu étendue : grêle, gelée, maladies cryptogamiques, etc. Trouverait-on des propriétaires acceptant l'échelle mobile dans ces conditions ?

On ne trouverait pas davantage d'ouvriers : car ils seraient exposés à des variations de salaires trop considérables, s'ils devaient suivre les variations énormes du prix des vins. Les années 1902 et 1903 sont là pour le prouver : aux prix de 5 francs et moins de 1902, ont succédé en 1903 des cours de 20 et 25 francs ; est-il possible dans ces conditions d'imposer au salaire des variations proportionnellement aussi considérables ? Les cuvriers peuvent-ils accepter un système qui risque de faire descendre leur salaire au-dessous du taux nécessaire à la vie ?

Il faudrait, pour remédier à ce danger, édicter un salaire minimum, l'échelle mobile ne jouant plus qu'au-dessus de cette limite extrême. Mais ce serait alors réduire singulièrement la portée du système. Ce ne serait pas, en tout cas, supprimer au delà de ce minimum les

(1) Pareille conséquence ne saurait se présenter à l'état normal dans les industries de la houille et du fer, — les seules industries où l'échelle mobile ait été jusqu'à présent appliquée sur une large échelle. Ici, l'élément abondance du produit ne saurait avoir autant d'importance, puisqu'il s'agit de matières directement tirées du sol, et que la production dépend de l'industriel. Il en résulte que le prix moyen du marché reflète exactement — sauf circonstances exceptionnelles — la situation bonne ou mauvaise des exploitants.

inconvenients, les impossibilités pratiques que nous avons signalés.

Malgré ces difficultés, on a essayé de mettre sur pied un système d'échelle mobile applicable aux sept départements viticoles du Midi. Nous donnons à titre documentaire quelques extraits de ce projet publié par la presse régionale :

Il serait constitué entre les sept départements visés un *Syndicat fédéral de défense viticole*, composé de deux conseillers généraux de chacun des départements fédérés. Le prix du vin serait fixé, tous les ans, par le Syndicat fédéral, à partir de 1 fr. 25 centimes le degré minimum pour les vins de commerce (prenant pour moyenne du titre alcoolique des vins « neuf degrés ») (art. 3). Le salaire pour l'ouvrier serait fixé, à raison du prix du degré de la manière suivante : la journée de six heures de travail serait payée 2 fr. 75 centimes minimum ; le prix du mois 65 francs sans nourriture, et 40 francs avec nourriture minimum ; ces prix correspondant à la base de 1 fr. 25 le degré. Le prix de la journée augmenterait de 0 fr. 25 centimes, et le prix du mois de 5 francs, à chaque augmentation de 0 fr. 25 le degré. Les journées devraient être payées 0 fr. 50 centimes par heure en plus de six heures de travail (art. 4). Le Syndicat fédéral de défense viticole se réunirait quatre fois par an à Montpellier : le 15 octobre, le 15 janvier, le 15 avril et le 15 juillet ; il fixerait dans toute la Fédération le prix du vin et celui de la journée des ouvriers ; et, par un arrêté, toutes les communes devraient s'y conformer.

Le système proposé est bien celui de l'échelle mobile ; mais on a dû, pour éviter une partie des dangers que nous avons remarqués, fixer un salaire minimum ; établir un système de prix uniquement au degré, et qui plus est, laisser à un comité dictatorial de 14 membres la fixation du prix du vin ! Cet excès de réglementation suffit à juger le système.

SECTION III. — Critique générale des formes améliorées du salariat.

Nous en avons fini avec l'étude des formes améliorées du salariat ; elles ne nous ont pas donné la solution du problème de la rémunération logique du travail dans la viticulture. Certaines sont inapplicables : le salaire progressif, l'échelle mobile. D'autres n'ont aucune portée pratique, comme les gratifications et les primes, sauf toutefois les primes à l'ancienneté. Seul, le salaire à la tâche pourrait prendre une plus grande extension qu'il n'en a aujourd'hui ; mais, lui aussi ne peut être que d'application restreinte ; il ne se conçoit que pour certains travaux de la vigne particulièrement grossiers. A vouloir en généraliser l'emploi, les propriétaires assumeraient des risques trop considérables ; ils se heurteraient du reste à un parti pris absolu chez les ouvriers.

Il est permis d'ailleurs d'adresser à ces formes améliorées du salariat une critique d'ensemble : toutes conservent au salaire son caractère principal, son caractère forfaitaire : l'ouvrier n'a dans le produit qu'il a contribué à

créer qu'une part déterminée à l'avance, plus ou moins grande selon les cas, plus ou moins proportionnée à l'effort fourni, mais toujours pareille, quelle que soit la prospérité de l'entreprise à laquelle il a collaboré. Quel est le bénéfice du patron ? L'année a-t-elle été bonne pour lui ? cela ne l'intéresse que pour savoir s'il chômera l'année suivante ou s'il pourra demander une augmentation de salaire. Quant à développer ce bénéfice par son travail et son assiduité, il n'y songe pas ; à quoi bon ? L'intérêt qu'il peut y avoir est trop lointain, trop aléatoire ; une seule chose lui importe, son travail terminé : toucher le salaire qui lui est dû ; puis il retourne chez lui, indifférent, sans que rien l'intéresse de cette terre qu'il vient de féconder de son travail.

C'est là le vice capital du salariat, amélioré ou non, que de créer artificiellement cette absence quasi-totale de communauté d'intérêts. Nous allons voir dans une troisième partie les moyens que l'on a proposés pour associer le patron et l'ouvrier, pour faire de ce dernier, non plus un salarié, mais un associé.

TROISIEME PARTIE

LE SALARIAT ET L'IDÉE D'ASSOCIATION ENTRE LE CAPITAL ET LE TRAVAIL

Dans l'agriculture comme dans l'industrie, il y a trois facteurs de la production : le travail, le savoir, le capital. En principe, chacun de ces agents doit avoir dans le produit une part proportionnelle aux risques courus et au concours donné. Jusqu'ici, nous avons vu l'ouvrier, faute de pouvoir courir aucun risque, abandonner sa part dans le produit éventuel, et se contenter d'une rémunération forfaitaire, à lui acquise par conséquent, quoi qu'il arrive, que l'on nomme le salaire. Ce faisant, il avait perdu son caractère d'associé.

Nous allons étudier maintenant les divers modes de rémunération du travail qui conservent à l'ouvrier ce caractère d'associé. Il va s'ensuivre nécessairement que l'ouvrier courra désormais certains risques, et que sa rémunération par conséquent ne sera plus forfaitaire.

Si l'ouvrier assume tous les risques qu'il doit supporter en tant qu'associé complet, sa rémunération consistera dans une part même du produit, variable comme le produit ; ce sera le système du métayage. S'il n'assume qu'une partie des risques qu'il aurait à encourir normalement, sa

rémunération sera partie forfaitaire, partie variable, indéterminée jusqu'au moment du partage du produit ; dans ce cas, l'ouvrier sera dit participant. Et selon que la part aléatoire lui revenant sera partie du bénéfice brut ou partie du bénéfice net, il y aura participation aux bénéfices ou participation aux produits.

Ces quelques considérations indiquent tout naturellement quelle doit être la division de cette troisième partie : nous aurons trois chapitres :

1° Le métayage .

2° La participation aux bénéfices.

3° La participation aux produits.

CHAPITRE IV

LE MÉTAYAGE.

Jules Guyot (Dr). — Etude des vignobles de France.

Revue de viticulture. — Mai 1904 : Le vigneronnage dans le Midi.

F. Convert.

Seulliet (P.). — Le métayage, thèse 1905.

Statistique agricole de la France. Enquête décennale de 1892.

On peut définir le métayage : « un contrat par lequel le propriétaire qui fournit le capital d'exploitation, se réserve la haute direction et la haute surveillance, et par lequel l'exploitant, qui apporte les bras et les forces, exécute le travail sous la condition mutuelle que les produits éventuels seront partagés par moitié entre les deux contractants » (1).

Cette définition, exacte pour l'ensemble de l'agriculture, appelle pour la viticulture quelques observations en ce qui concerne la proportion du partage et les apports des parties. En général, en viticulture, la part prélevée par le propriétaire est un peu plus forte que celle du métayer, à raison des avances particulières que nécessite la culture de la vigne, et des risques tout spéciaux qu'elle comporte ;

(1) Définition de M. de Tourdonnet : *La situation du métayage en France*, p. 12.

on voit alors le partage se faire dans la proportion du tiers seulement pour le métayer ; ceci quand il ne fournit que les bras ; c'est le cas du Jura. Mais souvent, le métayer fait, outre la main-d'œuvre, un certain apport : la moitié du bétail et du matériel d'exploitation ; parfois aussi, il paie la moitié des échelas et la moitié des dépenses de vendange ; ces apports compensent alors les avances du propriétaire, et ramènent à la moitié le taux du partage ; c'est la situation du vigneronnage dans le Beaujolais, le Mâconnais, le Châlonnais, la Hte-Saône.

Dans le Languedoc, le métayage appliqué à la culture de la vigne a été et est encore une exception. On ne l'a guère employé, — et encore dans une mesure restreinte, — qu'après la crise phylloxérique pour la reconstitution des vignobles. Le propriétaire fournissait la terre et une partie des plants de vignes ; parfois aussi, l'habitation du métayer. Celui-ci se chargeait de la plantation et de tous les travaux d'entretien et de culture. Le partage de la récolte ne commençait qu'à la quatrième année (1) ; il se faisait selon les cas sur les bases de la moitié ou des trois quarts ; rarement des deux cinquièmes au profit du colon.

Pareillement, et avec des conditions analogues, le métayage a servi à la constitution du vignoble dans les sables du littoral et les étangs desséchés de la Crau. Le partage avait lieu par moitié, avec une prime de 100 à 400 francs

(1) Une vigne nouvelle ne commence guère à produire qu'avec sa quatrième feuille ; elle peut cependant avec la culture intensive donner une petite récolte dès la troisième année après la greffe.

par hectare de vignes planté à la fin du bail ; quand la prime n'était pas promise au métayer, il touchait les trois cinquièmes de la récolte (1). Ce mode de culture dans ces régions a disparu en grande partie, soit que les propriétaires aient repris l'exploitation directe de leurs vignes, soit que le vignoble ait été arraché à la suite de la mévente ou de la remonte du sel.

L'enquête de 1892 fournissait les chiffres suivants pour la région viticole :

Culture directe (biens cultivés par le propriétaire seul ou avec l'aide de sa famille ou d'autrui)	386.700 hect.
Métayage et colonat.	13.400 »
Fermages et locations verbales	18.600 »

On le voit, le métayage était alors à l'état d'exception ; et encore le peu qu'il y en avait ne s'appliquait-il que très rarement à la culture de la vigne : on ne l'employait guère que pour les cultures pastorales dans les montagnes des Pyrénées-Orientales, pour les céréales dans la Montagne-Noire et le Lauragais (Aude), pour l'élevage du mouton et des oliviers dans la partie est de la région languedocienne.

La situation a fort peu changé depuis 1892, bien que la crise de mévente des vins ait ramené l'attention sur ce mode d'exploitation plus économique qu'aucun autre. De nouveaux essais de métayage cependant ont été tentés :

Citons par exemple M. Causse qui traitait en 1903 à

(1) *Le métayage*, thèse de M. F. Seulliet, 1905.

St-Laurent d'Aigouze (Gard) aux conditions suivantes : trois hectares sont cédés à ferme à colonat partiaire pour la durée d'une année. Le vigneron fournit toute la main-d'œuvre, les attelages et les instruments, notamment un cheval et une charrette. Le propriétaire, qui garde la haute direction de l'exploitation, fournit la totalité des engrais et des traitements contre les maladies cryptogamiques. La rémunération du vigneron, — payée en argent et non pas en nature, la vente du vin étant réservée au propriétaire, — consiste dans la moitié du produit net ; pour déterminer le produit net, on défalque du produit brut, chiffre total des ventes du vin, le montant des frais d'achat de toutes les manières. Lorsque le propriétaire mélange le vin du métayer avec le reste de sa récolte, — chose qu'il se réserve le droit de faire, — on calcule la quantité de vin provenant des terres amodiées sur la base de 7 hectolitres de vin pour 900 kilogs de vendange. Le contrat prévoit, pour le cas où la vente ne serait pas immédiate, que des acomptes pourront être donnés au colon, jusqu'à concurrence de la moitié approximative de sa part, et avec maximum de mille francs.

Le système était intéressant ; et l'essai valait d'être tenté. Il semblait bien en effet que le métayage ainsi compris dût supprimer tous les inconvénients que nous avons critiqués dans le salariat. Le métayage pour l'ouvrier, c'est la permanence de l'emploi, la suppression du chômage ; pour le patron, c'est sinon une diminution de frais de main-d'œuvre, au moins une économie de surveillance ;

c'est une communauté intime d'intérêts enfin acquise avec l'ouvrier ; c'est une sorte d'assurance contre les réclamations, une manière de digue élevée à l'encontre des prétentions plus ou moins justifiées des syndicats (1). C'est probablement aussi une augmentation de production : l'ouvrier, intéressé au résultat de son travail, donnera non seulement toute sa force musculaire, mais aussi son activité et son intelligence. Bien dirigé par un propriétaire instruit, exécutant de son mieux, il obtiendra des produits certainement plus abondants et plus constants que ne le fera jamais une main-d'œuvre salariée.

Quelque réels que soient ces avantages, le métayage ne paraît cependant pas susceptible d'une grande extension dans la viticulture méridionale. La culture de la vigne en effet est une culture industrielle, généralement intensive, nécessitant en tout cas l'apport de gros capitaux et des avances considérables. Aussi se trouvera-t-il sans doute peu de propriétaires pour consentir à donner à l'ouvrier une part de la récolte, importante, puisqu'elle s'élèvera au tiers ou même à la moitié ; ce qui engagera par là même une grosse part des bénéfices éventuels. La majo-

(1) Il ne faudrait pas croire cependant que le métayage soit une assurance d'une efficacité absolue contre la grève : M. de Rocquigny signale des grèves de métayers en Italie. Mais il convient de remarquer à ce sujet que ces grèves ont été concomitantes de celles des ouvriers agricoles, que ceux-ci en ont été les véritables instigateurs, et que du reste la situation des métayers était assez précaire, les abus des propriétaires assez nombreux (*Le prolétariat rural en Italie*, p. 110 et suiv.).

rité préférera sans doute assumer la totalité des risques, mais aussi bénéficier de la totalité des bénéfices.

Là n'est pas cependant l'écueil le plus grave que le métayage trouvera en viticulture ; plus fréquemment, il se heurtera aux reproches de l'ouvrier vigneron. Avec le système du métayage tout d'abord, l'ouvrier n'est rémunéré de son travail qu'à la fin de l'année. Il est obligé d'autre part de faire des avances pour l'achat des instruments et des matières qu'il doit fournir ; et si même le propriétaire se charge de toutes les dépenses de matières, comme chez M. Causse, il n'en reste pas moins à sa charge le matériel d'exploitation, les frais de main-d'œuvre au moins pour la vendange, son entretien personnel et celui de sa famille ; de telles ressources lui font défaut le plus souvent. Au reste, le métayage n'offre pas à l'ouvrier de garanties suffisantes. Sans doute, ce peut être pour lui une source de gains inespérés ; et l'on a vu dans certains cas les recettes d'un métayer vigneron tripler le salaire qu'il touchait antérieurement, mais ce peut être aussi pour lui une cause de misère absolue ; le métayage peut mettre l'ouvrier dans une situation plus précaire que celle du simple salarié ; car il peut se faire, à raison de la baisse des prix ou de la faiblesse de la récolte, que sa part dans le produit soit infime, inférieure à la somme qu'il eût gagnée comme simple journalier, ne lui assurant même pas sa subsistance de tous les jours.

Pareil inconvénient du système du métayage ne se trouve, il faut le remarquer, que dans les pays de mono-

culture. Partout ailleurs, il est rare, à cause de la diversité des cultures, que le désastre soit général. Et en tous cas, le métayage assure toujours au moins le logement et la nourriture, même les années de très mauvaises récoltes. Le métayer pourra ne pas faire de gains, subir même quelques pertes pécuniaires, s'il a eu à payer des journées de main-d'œuvre ; mais il pourra tout au moins attendre la récolte suivante.

Aussi, ne peut-on guère comprendre le métayage de la vigne que lorsque la métairie englobe d'autres cultures. « Si la vigne n'occupe qu'un quart de la métairie, un hectare et demi sur six, deux hectares sur huit, la vie matérielle de la famille rurale étant assurée par les autres cultures, la vigne à moitié fruits reprend tous ses avantages, dans tous les pays, même avec deux ou trois années de mauvaises récoltes ; car ce n'est plus qu'un temps à attendre les compensations données par les moyennes récoltes (1). »

En réalité, le métayage appliqué à la culture de la vigne serait encore possible en dehors de ces conditions particulières, si le propriétaire garantissait au métayer un bénéfice annuel minimum correspondant au salaire normal d'un ouvrier vigneron ; et M. Causse notamment, transformant son système de métayage, s'est arrêté à cette solution ; mais alors, on abandonne en fait le système du métayage pour revenir au salariat, ingénieusement tempéré par le système de participation aux produits.

(1) Dr Jules Guyot, *Etude des vignobles de France*, t. 3, p. 672.

En définitive, le métayage, malgré ses avantages incontestables, n'est applicable à la viticulture méridionale que sur les parties du littoral méditerranéen où d'autres cultures se mêlent à celle de la vigne ; il est permis pour ces régions d'en prévoir et d'en souhaiter le développement. Partout ailleurs, il serait pour l'ouvrier viticole très dangereux ; à cause justement de ce caractère de monoculture qu'affecte la vigne dans le Bas-Languedoc (1).

Cette forme d'association parfaite étant impossible (2), nous sommes ramenés à l'idée d'une rémunération forfaitaire du travail de l'ouvrier ; mais il nous reste à examiner si l'on ne pourrait pas, mêlant le salariat et l'idée d'association, parer aux inconvénients de l'un en gardant les avantages de l'autre. En ce sens, on a proposé la participation aux bénéfices et la participation aux produits.

(1) Pour la même raison, et parce que le vin n'est qu'un appoint de l'alimentation journalière, le salaire en nature n'est pas applicable sur une large échelle à la viticulture méridionale, bien qu'il puisse présenter pour le propriétaire cet avantage de proportionner ses dépenses de main-d'œuvre au prix de ses produits. Le salaire en nature ne se trouve actuellement dans le Bas-Languedoc que comme appoint du salaire ordinaire : les journaliers touchent dans certaines régions un ou deux litres de vin par jour suivant les époques ; les domestiques et les mé-sadiers sont nourris ou bien reçoivent quelques hectolitres de blé ou bénéficient de la jouissance gratuite d'un petit jardin. Les vendangeurs reçoivent, outre leur salaire journalier, la soupe quand ils rentrent le soir du travail ; dans certaines régions, ils sont entièrement nourris.

(2) Nous ne parlons pas du fermage, très rare dans la viticulture languedocienne. Au reste, il ne modifie rien au régime du salariat.

CHAPITRE V

LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES.

Outre les ouvrages généraux sur la participation aux bénéfices de Bureau, Bohmert, Leroy-Beaulieu, Merlin, Waxweiler, il faut consulter spécialement :

Bulletin de la Société pour l'étude de la participation aux bénéfices.

A. Cazeneuve. — Les entreprises agricoles et la participation du personnel aux bénéfices, 1889.

Comptes rendus des congrès internationaux de la participation aux bénéfices, de 1889 et 1900.

A. Trombert. — Guide pratique pour l'application de la participation aux bénéfices.

Dans le système de la participation aux bénéfices, disons-nous en commençant cette troisième partie, l'ouvrier est un associé du patron, mais il ne l'est qu' pour une certaine part. Dans l'impossibilité où il se trouve, — et l'étude du métayage dans la viticulture vient de le démontrer, — dans l'impossibilité où il se trouve d'assumer tous les risques de l'entreprise, il est obligé d'accepter à l'avance une rémunération forfaitaire d'une partie au moins de son travail ; pour le surplus, il prendra dans les bénéfices une certaine part. C'est dire que l'ouvrier sera salarié ; et qu'il touchera, outre son salaire, une part, s'il y a lieu, des bénéfices ; cette part sera déterminée proportionnellement aux risques qui lui restent à courir et propor-

tionnellement au concours qu'il a donné dans la production, — de sorte que nous pouvons définir ainsi la participation aux bénéfices :

« La participation est une libre convention, expresse ou tacite, suivant les cas, par laquelle un patron, industriel, commerçant ou agriculteur, individu ou société quelconque, civile, commerciale ou coopérative, donne à son ouvrier, à son employé, en sus du salaire normal, une part dans les bénéfices sans participation aux pertes (1). »

Ajoutons immédiatement, pour éliminer les emplois abusifs que l'on a faits de l'expression participation aux bénéfices, qu'il s'agit ici de la participation contractuelle ; et que nous entendons par le mot bénéfices désigner les bénéfices *nets* à l'exclusion des bénéfices bruts.

On s'accorde généralement à reconnaître que la participation aux bénéfices, pour produire les bons effets qu'elle comporte, demande la réunion des conditions essentielles suivantes : 1° main-d'œuvre importante ; 2° comptabilité bien tenue ; 3° bénéfices suffisamment constants ; 4° direction prudente ; 5° existence de certaines conditions morales. = Ces desiderata sont-ils remplis dans la viticulture ?

1. *Main-d'œuvre*. — Il est nécessaire à la participation aux bénéfices que la main-d'œuvre soit importante ; alors le concours qu'elle apporte à la production est relativement considérable ; l'influence qu'elle exerce sur le produit

(1) Définition de M. Charles Robert.

et par là, dans une certaine mesure, sur le bénéfice, est indéniable ; sa quote-part dans le bénéfice est justifiée par un excédent de bénéfices qu'elle a contribué à créer. La participation aux bénéfices présente alors le caractère de contrat intéressé ; au lieu d'être une charge pour le patron, elle sera plutôt pour lui la source de nouvelles recettes.

Or, l'importance de la main-d'œuvre est considérable dans la viticulture méridionale, nous l'avons déjà dit, et nous avons évalué à 50 0/0 environ la part des dépenses de main-d'œuvre dans les frais d'une grande exploitation (1). — Quant à l'influence que l'ouvrier peut avoir sur le résultat final de l'exercice, elle est également très appréciable : la récolte dépend dans une très large partie de la bonne exécution du travail. C'est l'ouvrier qui crée la récolte par la taille de la vigne en lui faisant produire le plus possible sans l'épuiser ; sur ce point, la science, l'habileté, l'attention qu'il apporte à son travail sont les facteurs essentiels ; le propriétaire ne peut donner que des indications très générales. C'est encore l'ouvrier qui préserve la récolte des maladies cryptogamiques par le sulfatage et le soufrage ; et ici encore,

(1) Voir, p. 38 et suiv. — En fait, la question de la participation aux bénéfices ne se pose que pour l'exploitation d'un grand ou d'un moyen domaine. Car d'une part, il faut que la main-d'œuvre employée ait suffisamment d'importance pour exercer quelque influence sur les bénéfices ; et il faut d'autre part que les salariés travaillent chez l'employeur pendant une durée de temps suffisante pour obtenir autre chose qu'une part infime de participation en fin d'année.

l'efficacité du traitement dépend de sa bonne volonté. On pourrait en dire de même de tous les autres travaux de la vigne. Il n'en est pas un seul où la bonne exécution n'ait une influence certaine, bien nette, sur la récolte.

Pourquoi la participation aux bénéfices ne viendrait-elle pas stimuler cette bonne volonté trop souvent endormie ?

2. *Comptabilité.* — On comprend aisément, sans qu'il soit besoin d'y insister, que l'existence d'une comptabilité bien tenue est absolument nécessaire au bon fonctionnement de la participation. Or, une telle comptabilité semble bien difficile à obtenir en agriculture : d'une part, il est presque impossible de donner au capital engagé une estimation rationnelle, parce que c'est le sol qui constitue le capital principal, et que son estimation peut avoir lieu d'après les bases les plus diverses, fournir les résultats les plus variés, sans qu'aucun soit précisément inexact ; d'autre part, les cas sont rares où les livres d'un agriculteur sont tenus avec assez de soin pour donner par une simple lecture l'existence et le montant d'un bénéfice net.

Ces deux objections ne sont pas insolubles en ce qui concerne la viticulture méridionale. Il n'est pas impossible tout d'abord de faire un inventaire rationnel et exact ; sans doute, il ne peut être question ici de rigueur mathématique, mais cela doit-il empêcher la participation aux bénéfices ? non pas ; car si on l'admettait, on devrait logiquement, par un raisonnement semblable, conclure à l'im-

possibilité pour un propriétaire d'exploiter : « s'il ne se rend pas compte des bénéfices qu'il réalise, il agit en aveugle ; il ignore s'il doit continuer ou suspendre, restreindre ou agrandir son entreprise. Les choses humaines comportent presque toutes une certaine incertitude ; on ne s'abstient pas pour cela de les apprécier ; autrement on tomberait dans l'inaction (1) ». Ce qu'il faut simplement, c'est établir dès le début de la participation des bases fixes, des données précises, qu'un inventaire annuel consciencieux devra prendre comme point de départ.

Quant à dégager le bénéfice net de l'ensemble des opérations annuelles, cela n'est pas non plus particulièrement malaisé. La viticulture est à ce point de vue favorisée vis-à-vis des autres exploitations agricoles, grâce à son caractère de monoculture ; ici, plus d'éléments divers à faire entrer en ligne de compte ; pas d'évaluation de recettes pour chacune des branches de la production ; une seule recette bien nette, bien précise : le produit de la vente du vin, auquel il convient à peine d'ajouter d'autres recettes accessoires, insignifiantes et toujours faciles à déterminer : vente des lies et des tartres, vente des sarments, des marcs. Du côté des dépenses, aucune confusion n'est possible entre les dépenses d'exploitation et les dépenses personnelles, et il n'est à tenir compte que des frais généraux, des frais d'achat de matières premières, de la main-d'œuvre ; et c'est tout.

(1) *Journal des Economistes*, avril-juin 1870, p. 457.

La comptabilité est donc extrêmement simple en viticulture ; peu d'écritures sont nécessaires ; et si, en fait, elle est mal tenue dans un certain nombre d'exploitations, on doit reconnaître qu'une réforme est aisée à introduire.

3. *Bénéfices.* — L'existence de bénéfices est nécessaire au système de la participation aux bénéfices ; c'est de toute évidence. Evidemment, il faut reconnaître ici que les bénéfices sont rares, les pertes nombreuses. Dans ces conditions, il serait non seulement téméraire pour la plupart des exploitations, mais absurde de vouloir essayer le système de la participation.

On pourrait espérer cependant qu'à raison même de son intensité, la crise disparaîtra assez rapidement ; mais reverra-t-on jamais les belles années qui ont suivi la reconstitution du vignoble ? Cela est douteux ; et s'il est permis de croire que la viticulture arrivera à créer un organisme d'écoulement de ses produits assez puissant, parviendra à réprimer les fraudes de façon assez énergique pour donner à la propriété un bénéfice suffisamment rémunérateur, encore est-il peu probable que ce bénéfice atteigne jamais les taux qu'il a connus après le phylloxéra. A cela on pourra répondre, il est vrai, que la faible quotité de ce bénéfice ne rendra que plus nécessaire une organisation perfectionnée de la production, et que la participation aux bénéfices dont l'existence peut influencer sur le résultat final de manière sensible, pourrait à raison de ce fait être appelée à jouer un certain rôle.

Non seulement la participation aux bénéfices a besoin

de bénéfices ; mais elle a besoin de bénéfices suffisamment constants. On imagine en effet la mauvaise impression que doit produire sur l'esprit de l'ouvrier une année de répartition presque nulle succédant à une année de gros bénéfices. A considérer les cours des vins dans les dernières années, et les quantités livrées au commerce, il faut encore conclure à l'infériorité manifeste de la viticulture sur ce point : prix de 5 francs succédant à des prix de 25 francs ; récolte énorme après récolte déficitaire. Mais ici, même si l'on n'arrivait pas à donner au marché des vins ce caractère de stabilité qui lui a manqué jusqu'ici, il ne serait pas impossible de tourner la difficulté ; et le propriétaire, suivant l'exemple de M. Goffinon dont nous aurons à exposer l'organisation, pourrait, prélevant sur la part annuelle de ses ouvriers une certaine quotité, constituer une réserve où il puiserait les mauvaises années, pour donner à son personnel, même alors, un dividende de participation.

4. *Direction.* — De tout ce qui précède, se dégage cette idée que l'institution de la participation aux bénéfices exige une étude préalable des plus rigoureuses pour tout propriétaire qui désire en faire l'essai. Il lui faut, en même temps que de la volonté, de l'énergie pour triompher des obstacles, une complète connaissance de son exploitation ; et il est indispensable qu'il s'en occupe lui-même.

C'est le cas d'un certain nombre de viticulteurs, malheureusement trop rares. Ceux-là, s'ils se trouvent dans des conditions favorables, pourront utilement recourir à la

participation ; les autres, qui ne viennent guère sur leurs propriétés qu'au moment des vendanges, auraient tort d'en faire l'essai ; ils courraient à un échec à peu près certain, faute d'avoir eux-mêmes réglé les détails d'une institution aussi complexe, dont les conditions d'application peuvent et doivent varier d'une exploitation à l'autre.

5. *Conditions morales.* — S'il faut chez les patrons certaines conditions morales, il en faut aussi chez les ouvriers, qui du reste peuvent se ramener à une seule : la confiance. Il ne faut pas que l'ouvrier considère le patron comme un exploiteur, qu'il nourrisse à son égard des pensées de haine et d'envie ; il faut qu'il voie dans son travail, et non dans un mouvement révolutionnaire plus ou moins lointain, la condition de son relèvement social. Inutile de dire que de semblables sentiments doivent être réciproques ; que le patron doit considérer l'ouvrier, non comme un inférieur, mais comme un collaborateur dont il s'efforce de relever sans cesse l'humble condition (1). Cet état

(1) « Il peut paraître bizarre, fait observer M. Paul Bureau, d'exiger au préalable la présence au moins en germe des sentiments de paix et de confiance qui doivent être précisément le résultat de cette institution, et les détracteurs de la méthode du partage des produits ont ici beau jeu pour la déclarer impraticable, puisqu'elle tourne dans un cercle vicieux. Mais cette bizarrerie est apparente ; et il ne manque pas dans la nature de forces physiques, chimiques ou thérapeutiques, qui, pour agir, supposent déjà la présence préalable, à petite dose, de l'effet qu'elles sont destinées à produire. » En effet, le charbon pour brûler, c'est-à-dire pour donner de la chaleur, a besoin d'être chauffé jusqu'au point où sa combustion commence ; un moteur à pétrole pour donner du mouvement a besoin d'être lancé..... etc. (P. Bureau, *L'association de l'ouvrier aux profits du patron et la participation aux bénéfices*, p. 121).

d'harmonie n'était pas malheureusement celui qu'avaient développé de part et d'autre les grèves agricoles ; la confiance réciproque qui unissait autrefois patrons et ouvriers, avait trop souvent disparu, faisant place à la haine et à la lutte des classes ; mais aujourd'hui, la crise de mévente est venue unir dans une pensée commune ceux que des excitations étrangères avaient séparés, les syndicats mixtes de plus en plus accomplissent leur œuvre bienfaisante, de sorte qu'il ne doit pas être impossible pour les propriétaires de trouver des collaborateurs dévoués et consciencieux.

En somme, aucune condition essentielle ne ferait absolument défaut ; aucun obstacle infranchissable ne s'opposerait en principe dans la viticulture à l'application de la participation aux bénéfices. Il faut ajouter que plusieurs circonstances seraient de nature à la faciliter.

Le caractère de monoculture de la viticulture en effet permet non seulement l'établissement d'une comptabilité exacte, mais est de nature à rendre les ouvriers plus favorables à la participation. Ici, plus de variété presque indéfinie d'occupations comme dans l'agriculture ordinaire ; un même ouvrier n'a pas à s'occuper à la fois des prés, des céréales, des bestiaux, des betteraves ou des pommes de terre, ce qui l'empêche de se rendre compte exactement des résultats de ses efforts. Dans la culture de la vigne, la vigne seule est à considérer ; l'ouvrier peut en suivre le développement pendant une année entière ; c'est lui qui la façonne, qui la crée, la développe, la fait fructifier. Jour

par jour, il en suit les progrès dans leurs phases diverses. Intelligent, comme l'est le vigneron du Midi, il se rend compte de ce qu'il fait et de ce qu'il peut, et de la sorte, il est dans les meilleures conditions voulues pour comprendre et apprécier le mérite de la participation (1).

Il ne lui reprochera pas, comme l'ont fait trop souvent ses camarades de l'industrie, d'être un moyen d'exploitation perfectionné. En effet, on ne lui demandera pas ici de fournir des efforts physiques plus considérables ; on n'exigera pas de lui un travail plus prolongé ou plus pénible ; mais seulement une attention plus soutenue, une bonne volonté plus grande. On lui demandera simplement

(1) Cependant, jusqu'à présent, les ouvriers, au moins les ouvriers affiliés aux syndicats rouges, se sont montrés hostiles à la participation aux bénéfices : « Si nous arrivons à démontrer, écrivait en 1903 le secrétaire de la Bourse du travail de Montpellier, que les patrons qui appliquent le système de la participation le font dans leur propre intérêt et non dans l'intérêt de leurs ouvriers, nous aurons suffisamment démontré que cette réforme, comme toutes les autres, aurait pour objet de détourner les travailleurs de leur véritable devoir syndicaliste révolutionnaire, qu'elle est donc essentiellement conservatrice de l'ordre bourgeois et que cela suffit pour que nous ne dirigions pas nos efforts vers elle. » Or, pour le patron, la participation aux bénéfices augmentera la productivité du travail ; pour l'ouvrier, ce sera une chaîne qui le maintiendra chez le patron, surtout si une clause stipule perte de sa part en cas de départ avant un certain délai ; ce sera une barrière qui empêchera les ouvriers participants de se joindre à la grève de la corporation. « La participation aux bénéfices est une prime d'assurance contre les grèves et une démolisseuse de syndicats. » Il faut la combattre. — S'il y a des bénéfices, il faut demander des augmentations de salaire ; « ce sera bien plus digne, bien plus court et bien plus syndicaliste ; ce sera en outre moins compliqué » (*La participation aux bénéfices*, par L. Niel, *Le Travailleur syndiqué* de Montpellier, organe de la Bourse du travail, 1903).

de s'intéresser à cette terre qu'il cultive, à cette vigne qu'il soigne depuis son enfance ; on s'efforcera d'obtenir de lui non seulement le travail de ses bras, mais aussi celui de son cœur et de son intelligence.

Le petit nombre d'ouvriers employés sur une même exploitation rendra plus facile que dans l'industrie la participation aux bénéfices. Sans doute, à certains moments d'urgence, le nombre des journaliers peut atteindre un chiffre assez considérable ; mais on ne saurait songer à élever tous ces ouvriers à la qualité de participants : la somme distribuée à chacun d'eux serait infime, et le résultat obtenu sur leur activité à peu près nul. Il en serait autrement, si l'on n'admet que le petit groupe d'ouvriers travaillant toute l'année sur le domaine ; et si même on exige de chacun d'eux un stage préalable, la part de chacun sera appréciable et la stimulation des bonnes volontés certaine. Dans ces conditions, le nombre des participants sur une propriété de moyenne étendue ne dépasserait pas cinq ou dix tout au plus ; c'est une condition très favorable.

Enfin, une objection que l'on fait bien souvent à la participation aux bénéfices ne porte pas en viticulture : la divulgation des bénéfices. Les rapports sont trop étroits à la campagne ; les profits sont tellement simples en viticulture, qu'il est impossible à un propriétaire de cacher sa situation véritable. Ce qu'il récolte est connu de tout le monde, aujourd'hui surtout où la déclaration de récolte est devenue obligatoire et rendue publique ; ce

qu'il dépense est moins facile à calculer, il est vrai ; mais les ouvriers sont peu disposés à exagérer ce facteur : leur révéler le chiffre exact des bénéfices nets, ce serait les surprendre presque toujours.

Il y a donc tout un ensemble de circonstances particulièrement favorables à la participation aux bénéfices en viticulture ; et si réellement ce mode particulier de rémunération du travail comporte des avantages spéciaux, on comprend que certains esprits se soient laissés aller à l'essayer,

Les avantages que les viticulteurs, salariés ou propriétaires, sont appelés à retirer de la participation aux bénéfices, sont de deux sortes : moraux et matériels.

Avantages moraux d'abord, certains et profitables aux deux parties. Il n'est pas douteux que la participation aux bénéfices par l'association effective qu'elle réalise entre les facteurs de la production, ne dissipe le soi-disant antagonisme d'intérêt que certains esprits s'acharnent à développer dans le Languedoc, ne fasse tomber de part et d'autre bien des préjugés, bien des préventions, et n'introduise dans les rapports plus de cordialité et d'estime. — Les ouvriers y gagneront certainement de voir leurs revendications examinées avec plus de bienveillance ; les patrons y trouveront une sorte d'assurance contre la grève, un excellent moyen de lutte contre l'omnipotence des syndicats rouges.

Les avantages matériels de la participation sont également à considérer ; pour certains économistes, ils vont

jusqu'à dépasser les résultats moraux : « La participation est de nature à produire un effet utile au point de vue philanthropique, dit M. Cazeneuve (1) ; mais c'est surtout au point de vue économique qu'elle doit être envisagée. Bien comprise et bien appliquée, elle tend à placer l'entreprise dans de meilleures conditions ; elle met en éveil le zèle et elle augmente la puissance productive de l'ouvrier qui ne tarde pas à comprendre que son intérêt est en jeu ; et s'il retire, en fin d'année, une rémunération supplémentaire, l'entrepreneur de son côté éprouve également un avantage sensible. Chacune des deux parties court ainsi la chance de voir sa situation s'améliorer, sans qu'il en résulte de détriment pour l'autre et par le seul fait d'une utilisation mieux entendue des forces employées. » On ne saurait mieux mettre en relief les avantages économiques de la participation aux bénéfices. Qu'il nous soit permis cependant de faire remarquer qu'ils sont particulièrement sensibles en viticulture.

Intéressé aux résultats de l'exercice, le vigneron se trouve par là même intéressé à son travail, non seulement alors il livre sa vigueur et son activité corporelle, mais aussi sa volonté, son habileté, son intelligence, si importantes dans la culture de la vigne qu'on pourrait appeler celle-ci une culture d'art. Dès lors, la surveillance doit être moins nécessaire ; c'est un gain de temps pour le régisseur et le propriétaire ; la suppression d'une charge aussi pénible au patron qu'à l'ouvrier.

(1) *Les entreprises agricoles et la participation du personnel aux bénéfices*. Cazeneuve, p. 154.

En outre, la participation aux bénéfices attache le vigneron au domaine, et nous avons dit que la stabilité du personnel était un des desiderata les plus importants de la viticulture.

Tous ces bienfaits se résument en un seul pour le propriétaire : l'abaissement du prix de revient moyen par hectolitre. Sans doute, les frais d'exploitation en définitive ne seront pas diminués ; ils subiront même probablement une légère augmentation ; car le propriétaire pour établir son propre bilan devra tenir compte des sommes distribuées à son personnel comme dividende de participation ; mais il n'est pas douteux que cet excédent de frais sera compensé et au delà par un accroissement des quantités produites, de sorte qu'en fin de compte, le patron doit trouver un léger bénéfice. En tous cas, sa situation sera la même qu'avant le régime de la participation. Ferait-il même une perte légère, serait-ce trop payer la cordialité de ses rapports avec les ouvriers ?

Enfin, les avantages que les vignerons trouveront à l'application de ce système sont trop évidents pour qu'il soit besoin d'y insister ; au salaire normal qui doit suffire à leurs besoins journaliers, viendra s'adjoindre une rémunération, aléatoire il est vrai, mais probable, qui leur sera d'un grand secours dans les périodes de crise ; qui au déclin de leur vie, leur permettra de réaliser le rêve qu'ils avaient caressé : vivre des produits de leur jardin et mourir sous leur toit.

Pressentant ces heureux résultats, quelques viticulteurs

ont introduit dans leurs exploitations la participation aux bénéfices ; mais ici encore, comme en matière de salaire à la tâche ou de prime, nous ne trouvons pas d'organisation de participation aux bénéfices dans la viticulture méridionale, et ceci pour les mêmes raisons : les viticulteurs, absorbés par les questions si délicates de la reconstitution de leurs vignobles, n'ont accordé aux questions de main-d'œuvre qu'une attention distraite, surtout, — et c'était le cas ici, — quand il s'agissait d'introduire un mode tout nouveau de rémunération du travail (1).

(1) Nous ne pourrions citer pour le Bas-Languedoc qu'un projet de participation aux bénéfices, rattaché du reste à un projet beaucoup plus vaste d'organisation de la viticulture, élaboré en 1905, qui avait fait grand bruit à cette époque dans le Midi viticole. Nous voulons parler du trust de M. Bartissol. On sait que M. Bartissol avait projeté de réunir la plus grande partie des producteurs de vin du Midi en une vaste association au capital de 300 millions, qui aurait acheté à ses adhérents leur récolte d'après des bases déterminées à l'avance. Le trust se serait chargé de revendre le vin aux consommateurs. Les bénéfices qu'on espérait réaliser se seraient ainsi répartis : « Après paiement de toutes ses charges et d'un intérêt de 5 0/0 à son capital, le restant pourrait être donné en dividende dont : 45 0/0 aux actionnaires, 45 0/0 aux viticulteurs, 10 0/0 aux ouvriers. Une délibération du Conseil d'administration fixerait le salaire des ouvriers d'une façon uniforme et à l'heure. Il serait de même importance à toute saison. On prélèverait sur le dividende une somme de 10 0/0 à répartir tous les ans « aux associations ouvrières au prorata de leur importance ».

Nous nous sommes déjà élevé, en parlant des syndicats rouges, contre une tarification uniforme des salaires dans les six départements viticoles ; nous ne voulons pas répéter ici les mêmes critiques. Quant à la participation aux bénéfices elle-même, telle qu'elle est conçue dans le projet, elle manquerait absolument le but qu'elle poursuit, à savoir intéresser les ouvriers dans la production : l'ouvrier ne comprendrait assurément pas quelle influence il peut avoir sur les bénéfices d'une entreprise aussi colossale ; il se rendrait compte seulement que l'activité qu'il peut déployer est infime comparée à l'ensemble des forces mises en œuvre ; et cela suffirait pour étouffer chez lui toute volonté de bien faire.

C'est la région de l'Ouest, celle des Charentes et de la Gironde, et la région du Sud-Ouest qui vont nous donner quelques exemples de participation aux bénéfices. Nous croyons utile de les rapporter ici, parce que ces exemples fournissent quant à l'application du système au vignoble méditerranéen des données pratiques, sanctionnées par l'expérience, que la théorie sans doute eût été impuissante à présenter.

L'expérience la première en date est celle que tenta M. Matthieu Dollfus au château Montrose dans la Gironde à partir du 1^{er} janvier 1881. D'après les statuts, M. Dollfus accorde à ses ouvriers une part de 5 0/0 dans le bénéfice net, déterminé comme il suit : au 31 décembre de chaque année, il estime la valeur de la récolte précédente. Du prix estimatif de cette récolte, il déduit : 1^o les frais de culture, 2^o l'intérêt à 5 0/0 de la valeur du domaine. Le restant constitue le bénéfice net. Toutefois si, lors de la réalisation de la récolte, celle-ci était vendue à un prix plus ou moins élevé que celui auquel elle avait été primitivement évaluée, il y aurait lieu de diminuer ou d'augmenter d'autant la valeur de la récolte de l'année durant laquelle cette réalisation a eu lieu. Les 5 0/0 du bénéfice qui forment la part du travail sont répartis sur livrets individuels, proportionnellement au salaire touché par chaque ouvrier. L'ensemble de la somme est versé à une caisse de prévoyance, gérée par M. Dollfus, qui assure à ces fonds un taux de faveur de 4 0/0. L'intérêt est distribué chaque année entre les ouvriers selon les sommes portées sur leur livret.

Sont admis à profiter de la participation aux bénéfices d'une année déterminée les ouvriers employés sur le domaine depuis le 1^{er} janvier de cette année.

Les participants ne jouissent, sauf exceptions, d'aucun droit sur les sommes portées à leurs comptes individuels, à moins d'avoir rempli les conditions suivantes : 25 ans de service ou 60 ans d'âge. Alors seulement, le compte individuel est liquidé soit à la demande de l'ouvrier, soit d'office. Il devra servir obligatoirement, au choix de l'ouvrier, soit à lui constituer une rente viagère sur une Compagnie d'assurances sur la vie avec ou sans réversibilité, soit à lui acquérir des rentes françaises sur l'Etat ou des obligations de chemins de fer français avec certificats nominatifs, les titres demeurant déposés entre les mains de M. Dollfus. Exceptionnellement et avec l'autorisation de M. Dollfus, la part de chaque ayant droit peut lui être versée en argent comptant.

Sont déchus de tous droits dans la Caisse de prévoyance les ouvriers démissionnaires, destitués ou congédiés. Les sommes inscrites à leurs comptes sont réparties sur les livrets des autres participants le 31 décembre au prorata des traitements perçus par chacun d'eux.

Les circonstances économiques empêchèrent ce règlement de produire les bons résultats qu'on en pouvait espérer ; la crise qui sévit quelques années après sur les vignobles ne permit la distribution de bénéfices aux ouvriers que de rares exercices ; au bout d'une dizaine d'années l'expérience dut être abandonnée.

Avec plus de succès, l'organisation d'un système semblable a été tentée par M. Cazeneuve sur son domaine d'Esquiré, à Fonsorbes (Haute-Garonne) à partir du 1^{er} mai 1895. L'expérience avait ici une envergure considérable : le domaine comprenait 235 hectares avec 12 employés et 32 journaliers travaillant toute l'année, plus les ouvriers embauchés en cas de besoin.

Chaque exercice commence le 1^{er} mai et se termine le 30 avril. A cette date, le régisseur détermine le bénéfice net en déduisant du revenu tout l'ensemble des frais et des charges de l'entreprise, notamment l'intérêt à 3 0/0 du capital-immeuble et à 4 1/2 0/0 du capital-exploitation. Si les résultats de l'exercice font ressortir un bénéfice net. M. Cazeneuve détermine le montant de la somme à prélever sur ce bénéfice net pour être distribué au personnel à titre de participation. La répartition de cette somme a lieu de la manière suivante : 20 0/0 pour la constitution d'un fonds de réserve, 50 0/0 pour une répartition proportionnelle aux salaires, 30 0/0 pour une répartition proportionnelle à l'ancienneté. La réserve est destinée à constituer un fonds spécial pour concourir, lorsque son importance le permettra, à l'organisation et au fonctionnement d'institutions en faveur du personnel. Le paiement des parts individuelles a lieu en espèces.

Les conditions d'admission à la participation sont les suivantes : il faut avoir fait deux ans de stage, être membre d'une société de secours mutuels, adresser une demande au propriétaire, lequel prononce l'admission. Il y a également des aspirants-participants.

Un comité consultatif de 6 membres, présidé par M. Caze-neuve, s'occupe de l'admission à la participation et de la répartition. Il donne aussi son avis sur tous les détails qui lui sont soumis par le président, en vue d'assurer le développement et la prospérité de l'entreprise.

Les résultats de la participation aux bénéfices sur le domaine d'Esquiré ont été satisfaisants, au moins les premières années de son application, si l'on en croit le rapport de M. Goffinon au Congrès de la participation aux bénéfices de 1900 (1). Mais la mort est venue interrompre l'œuvre entreprise ; et nous n'avons pu savoir si le successeur de M. Cazeneuve a conservé la participation aux bénéfices.

Elle fonctionne encore, et de façon très satisfaisante, hâtons-nous de le dire, depuis 1893, au domaine des Grésy, à Lalande (canton de Fronzac) (Gironde). M. Goffinon avait fondé le système ; son gendre, M. Godard-Decrais, le continue aujourd'hui. Le domaine comprend quatre exploitations autonomes : la Bourgeoise (maison d'habitation et parc), Grésy, Lapeyre et Mandon ; le tout formant une superficie de 20 hectares, dont plus de la moitié, soit 11 hectares, sont cultivés en vignes.

M. Goffinon, dans l'élaboration de son règlement, était parti de cette constatation pratique qu'en agriculture les résultats, à cause des variations atmosphériques, venant s'ajouter aux circonstances économiques diverses, sont

(1) *Compte-rendu du Congrès international de la participation aux bénéfices*, 1900, p. 221 et suiv.

très variables ; mais qu'il n'en faut pas moins, pour que ses résultats de la participation aux bénéfices soient satisfaisants, distribuer chaque année un dividende de participation. De là, l'idée de constituer, avec les exercices favorables, une réserve prélevée sur la part des ouvriers, destinée à fournir un certain dividende les mauvaises années.

Dans ses grandes lignes, le règlement est le suivant :

Au 31 décembre de chaque année, le régisseur arrête la comptabilité, et dresse les inventaires comme il suit : 1° inventaire d'exploitation du domaine ; 2° inventaire compte vins, service des chais ; 3° inventaire maison bourgeoise. On en dégage le bénéfice net.

Suivant les résultats, le propriétaire détermine alors la somme qu'il veut attribuer à son personnel. Il la verse à une réserve spéciale, de laquelle il prélève ce qui sera réellement distribué aux ouvriers. En fait, M. Goffinon a déclaré donner annuellement 10 0/0 de ses bénéfices et puiser dans la réserve 11 0/0 environ des salaires, somme qu'il reconnaît nécessaire pour que la distribution puisse avoir quelque influence (1).

Peuvent être admis comme participants les ouvriers français qui ont une année de présence ininterrompue sur le domaine, qui ont fait preuve de zèle et d'aptitude dans leur emploi, et sont affiliés à une société de secours mutuels. L'admission est prononcée par le propriétaire sur

(1) *Compte-rendu du Congrès international de la participation aux bénéfices*, 1900, p. 221 et suiv.

le vu de certaines pièces, et après avis d'un comité consultatif.

La répartition de la somme attribuée aux ouvriers est faite entre les participants selon les services rendus par chacun.

La part de chaque ouvrier est employée en entier à l'acquisition d'un titre de rente 3 0/0 perpétuel mixte de l'Etat français. Le titre de rente est définitivement la propriété des ouvriers. Toutefois, ils ne peuvent emprunter sur ce titre ou le vendre, sans avis conforme du comité consultatif, sous peine d'être exclus de la liste des participants, si le propriétaire le juge convenable. Celui-ci a voulu en effet, non pas augmenter leurs ressources journalières, mais leur ménager pour leur vieillesse une sorte de pension de retraite.

Ajoutons enfin que des aspirants-participants agréés par le propriétaire jouissent de certains avantages et peuvent devenir participants après une année de stage. Le personnel des vendanges a été appelé dès la seconde année d'essai à jouir des avantages de la participation aux bénéfices.

Les résultats de cette organisation, minutieusement étudiée jusque dans les moindres détails, ont été des plus encourageants. Dans une communication adressée à la Société pour l'étude de la participation aux bénéfices (1), M. Goffinon se félicite du sentiment de fraternité que l'institution a développé au sein du personnel ; et attache une

(1) *Bulletin de la participation aux bénéfices*, t. XXII, année 1900, p. 5 et suiv.

importance très grande à l'esprit de prévoyance que l'affectation spéciale donnée aux fonds distribués a été de nature à faire naître et grandir chez ses collaborateurs.

Les résultats matériels n'ont pas été moins bons : « Le montant total de la main-d'œuvre employée sur le domaine pendant les cinq premières années de l'application de la participation aux bénéfices a été de 20.574 fr. 25 ; l'ensemble des parts de bénéfices distribuées au personnel pendant la même période a été de 3.323 fr. 25, ce qui fait ressortir à 14 fr. 30 0/0 l'augmentation de rémunération que le régime a apportée aux collaborateurs du propriétaire. » — Voici un tableau des résultats obtenus pour quelques-uns des participants :

NOMS	Traite- ment moyen annuel	Salaires reçus pendant 5 ans	Bénéfices touchés pendant ces 5 ans	0/0
Le régisseur.	1.750 »	8.750 »	1.200 »	13 70
Un ouvrier.	472 »	2.360 »	275 »	14 60
Un ouvrier.	56 60	283 »	36 50	12 90
Un ouvrier.	27 80	139 »	26 »	23 38
Une vendangeuse	12 »	60 »	13 50	22 50
Ménage : valet, journalière.	980 »	4.900 »	325 »	6 65
Ménage : valet, bordière. .	213 »	1.065 »	100 »	9 40

Malgré ces résultats très satisfaisants, et malgré les conséquences heureuses que l'on peut déduire de ces données, il faut faire quelques réserves sur l'exemple du domaine des Grésy ; car il faut attribuer en grande partie à la philanthropie et à la générosité de M. Goffinon l'importance des parts qu'il a pu allouer à ses collaborateurs :

M. Goffinon ne compte pas parmi ses frais généraux la rémunération du capital engagé ; il a déclaré, il est vrai, toucher malgré cela un intérêt de 6 0/0 de ce capital, et faire largement ses amortissements et améliorations ; mais il n'en est pas moins vrai qu'en réalité les ouvriers perçoivent plus de 10 0/0 du bénéfice net. Il y a dans ce fait, quelques éloges qu'il mérite, une circonstance qui atténue un peu la portée des résultats pratiques du système.

A l'heure actuelle, voici résumée en quelques mots, — d'après les précieux renseignements que M. Godard-Decrais a bien voulu nous envoyer, — la situation de la participation aux bénéfices au domaine des Grésy. Le nombre des participants est de 3 ouvriers employés toute l'année, plus 12 vendangeurs. La part qui a pu leur être distribuée, sans interruptions, malgré la crise viticole, grâce au système de vente directe au consommateur et grâce à la réserve, a varié comme autrefois entre 6 et 10 0/0 des salaires perçus. Les sommes ainsi distribuées, ou bien ont servi à l'acquisition de titres de rente pour les participants employés toute l'année, ou bien ont été versées sur des livrets de caisse d'épargne pour les vendangeurs. Quant aux résultats atteints, M. Godard-Decrais estime « que les rendements satisfaisants obtenus chaque année sont dus certainement à ce système qui encourage les travailleurs et les retient sur la propriété. Les frais de main-d'œuvre sont moins élevés, et une plus stricte économie est apportée dans l'exploitation » (1).

(1) Voir, annexe n° 8, le règlement de participation au domaine des Grésy.

Ainsi donc, des trois essais de participation aux bénéfices que nous ayons étudiés, un seul a réussi et fonctionne encore aujourd'hui. Il ne faut pas s'en étonner outre mesure, pas plus qu'il ne faut s'étonner de voir si peu répandue une institution dont les avantages paraissent si précieux.

Nous avons en effet commencé l'étude de la participation aux bénéfices par l'examen des conditions indispensables à la réussite du système ; nous avons reconnu que la viticulture lui était favorable dans son ensemble, que les conditions exigées étaient remplies, du moins pouvaient être remplies à un moment donné. Mais si la viticulture dans son ensemble présente des conditions favorables, il n'en est plus de même dans chaque entreprise considérée isolément. On peut dire sans doute que dans la viticulture languedocienne en général la main-d'œuvre est importante, la comptabilité facile à tenir, les propriétaires éclairés et prudents, les conditions morales satisfaisantes chez plusieurs patrons et ouvriers ; on peut espérer trouver dans certaines exploitations des bénéfices suffisants ; mais il est bien peu d'établissements où se trouvent réunis à la fois une main-d'œuvre importante, une comptabilité bien tenue, une bonne direction, un ensemble de conditions morales satisfaisantes et une moyenne suffisante de bénéfices. Dans ces établissements seuls cependant, la participation aux bénéfices pourrait être introduite avec quelque chance de succès ; et ces établissements sont excessivement rares.

La participation aux bénéfices ne saurait donc exister en viticulture qu'à l'état d'exception. Si l'on ajoute à cela que l'attention des propriétaires est encore aujourd'hui plutôt tournée vers la question économique que vers la question sociale ; si l'on tient compte de ce que la participation aux bénéfices est mal vue en principe par les syndicats rouges, que les syndicats jaunes eux-mêmes paraissent s'en soucier fort peu, on comprendra aisément comment la participation aux bénéfices est inexistante aujourd'hui dans le Midi viticole, et le sera sans doute longtemps encore.

CHAPITRE VI

LA PARTICIPATION AUX PRODUITS.

Nous définirons la participation aux produits parallèlement à la participation aux bénéfices : « une libre convention expresse ou tacite selon les cas, par laquelle un patron, industriel, commerçant ou agriculteur, individu ou société quelconque, donne à son ouvrier, à son employé en sus du salaire normal une certaine part dans les produits ou une rémunération proportionnelle aux produits, sans participation aux pertes de l'entreprise ».

La participation aux produits, qui est donc essentiellement une allocation donnée en sus du salaire et proportionnelle aux produits, est susceptible de diverses modalités.— Sous une première forme, elle consistera très simplement dans une part même des produits, abandonnée en nature : un viticulteur donnera aux participants le dixième des quantités en vin ou en raisins récoltées. — Ou bien, cette même part sera donnée non plus en nature, mais en argent, après que la réalisation en aura été effectuée soit par le patron seul, soit par le patron avec l'avis de l'ouvrier. — Enfin, la participation aux produits peut consister en une certaine somme proportionnelle aux produits récoltés : par exemple, un propriétaire conviendra

avec ses ouvriers de leur donner 2 francs par hectolitre.

Sous cette dernière modalité, la participation aux produits se rapproche beaucoup de la prime à la production, au point de se confondre entièrement avec elle ; aussi lui réserverons-nous désormais le nom de prime.

Les deux premières formes de la participation aux produits sont au contraire d'une autre nature que les primes à la production, puisque de part et d'autre on trouve et un salaire et un supplément de salaire pareillement indépendant des bénéfices réalisés. On pourrait réserver le nom de prime au supplément de salaire dont le montant et la valeur sont connus et déterminables à l'avance, et celui de participation aux produits au supplément de salaire dont le montant est connu à l'avance, mais dont la valeur n'est déterminable qu'ultérieurement. Ainsi un propriétaire qui promettra à ses vignerons 1 franc par hectolitre, promettra une prime ; car l'ouvrier sait à l'avance qu'il n'aura jamais que 1 franc et 1 franc exactement par hectolitre. Au contraire, le propriétaire qui s'engagera à céder à ses ouvriers 5 0/0 du produit contractera un contrat de participation aux produits ; car la valeur de ces 5 0/0 n'est pas déterminable à l'avance ; elle dépendra de l'état du marché des vins. En un mot, la valeur de la prime est fixe, la valeur de la part du produit est variable. La question n'est pas sans importance, puisque par la participation aux produits, non seulement le propriétaire intéresse l'ouvrier à produire beaucoup, — ce que fait également la prime, —

mais aussi l'intéresse aux conditions générales du marché ; ce qui constitue entre les deux facteurs de la production une communauté d'intérêts beaucoup plus intime.

Distincte de la prime à la production, la participation aux produits se différencie également et beaucoup plus aisément de la participation aux bénéfices, par ce fait que la rémunération supplémentaire de l'ouvrier, au lieu de dépendre des bénéfices réalisés, dépend uniquement du nombre d'unités produites.

Il faut distinguer également métayage et participation aux produits. Dans le métayage, la rémunération de l'ouvrier consiste exclusivement dans une part des produits ; dans la participation aux produits, la rémunération essentielle de l'ouvrier est le salaire annuel ou journalier, auquel vient seulement s'ajouter en fin d'année une part des produits, part qui du reste peut ne pas exister, si le propriétaire s'est réservé avant tout partage une certaine quantité de produits que la récolte de l'année ne dépasse point.

D'une manière générale, on peut attribuer à la participation aux produits les avantages de la participation aux bénéfices ; et notamment, le plus important d'entre eux, la solidarité d'intérêts entre patrons et ouvriers, quoique cependant à un degré moindre, puisque l'ouvrier n'a plus à s'occuper de la prospérité générale de l'entreprise.

Cette légère infériorité se trouve heureusement rachetée par plusieurs avantages que présente la participation aux

produits sur la participation aux bénéfices : elle agit plus fortement sur l'activité et la bonne volonté de l'ouvrier ; car le bénéfice net après tout, c'est bien vague, bien lointain, bien aléatoire ; il peut se produire tant et tant de circonstances diverses indépendantes de l'action de l'ouvrier qui l'annuleront ou le réduiront, que celui-ci se trouve souvent découragé à l'avance. Le produit, au contraire, est quelque chose de plus palpable, de plus visible ; il est là qui sort des bourgeons, qui se développe, qui mûrit et qui se gonfle ; le vigneron le suit dans son évolution ; tous les jours, il le voit, le surveille, s'inquiète de la gelée qui en détruira le germe, des insectes qui le dévoreront, des maladies, de la pourriture qui le ronge. Croit-on que s'il est intéressé au produit, il ne luttera pas de toutes ses forces contre ces fléaux, qu'il ne prodiguera pas à la récolte tous ses soins comme si elle était sienne ? La perspective d'un bénéfice lointain aurait-elle la même influence ?

Ajoutons que la participation aux produits solutionne aisément bien des difficultés qu'on ne tourne qu'à grand-peine avec la participation aux bénéfices : il n'est plus à craindre pour le patron la divulgation de son bénéfice net ; plus de complications de comptabilité ; un simple partage d'après un taux déterminé ; — plus de questions de contrôle, de production possible de livres en justice ; la chose est trop simple pour se prêter à contestations ; — plus d'évaluation compliquée de la récolte à faire en fin d'année, ni de compensations à reporter sur l'exercice suivant ; les pro-

duits sont immédiatement partageables ; la part de chacun lui revient dès la récolte.

Au point de vue théorique pur enfin, la participation aux produits se légitime mieux, à coup sûr, que la participation aux bénéfices. On a pu reprocher à la participation aux bénéfices — et cela avec raison dans une certaine mesure — de n'être pas fondée en droit, comme donnant à l'ouvrier une part d'un bénéfice dont il n'était pas l'auteur, que seul avait créé le patron grâce à sa direction intelligente et à son habileté dans les ventes. Pareil reproche ne peut être adressé à la participation au produit ; sans doute, l'initiative patronale intervient encore par l'impulsion qu'elle donne à l'affaire ; mais il est incontestable que l'ouvrier de son côté a sur la production une certaine influence et nous avons déjà dit qu'en matière de viticulture, cette influence était relativement considérable. Dès lors, il n'y a aucune injustice à abandonner au vigneron une partie du produit de la vigne.

S'il en est ainsi, si la participation aux produits est pleinement justifiée dans son principe, facile d'application, et riche en résultats utiles, comment se fait-il qu'elle ne se présente en viticulture que de façon exceptionnelle ? Ce n'est pas faute d'avoir été recommandée. Dès 1851, Feugueray tout en se faisant l'apôtre des associations ouvrières que, du reste, il reconnaissait généralement impossibles pour l'époque, déclarait : « que le seul projet facilement réalisable dans le moment actuel, par les efforts des citoyens, sans l'intervention de l'Etat, serait l'association

du fermier-patron avec ses ouvriers, de manière à assurer à ceux-ci une certaine part, — sinon dans l'administration, ce qui serait pourtant désirable, — du moins dans les bénéfices et dans les produits » ; et il ajoutait : « je dis dans les produits, parce que l'imperfection de la comptabilité agricole ne permet toujours pas au juste de connaître les bénéfices » (1). Plus tard, et plus spécialement pour la viticulture, le Dr Jules Guyot répète presque à chaque page de son étude sur les vignobles de France, la nécessité d'intéresser l'ouvrier au produit pour obvier aux inconvénients du salariat et de l'exploitation directe : « Le remède se présente de lui-même, disait-il, d'une efficacité certaine, applicable partout avec une égale facilité : intéresser le travailleur au résultat de son travail, en lui allouant une part en nature dans le produit de la vigne.... Dans ce cas, mais à cette condition seulement, on peut compter qu'il apportera dans la culture de la vigne tout son savoir-faire, toute son activité ; car il travaillera en partie pour lui-même (2). »

Malheureusement, ces avertissements et ces conseils n'ont pas été écoutés comme ils auraient dû l'être ; les exemples qu'il est possible de citer de participation aux produits sont rares.

M. Gabriel Dufaure, le premier croyons-nous (3), tenta

(1) *L'association ouvrière industrielle et agricole*. M. H. Feugue-ray, p. 482.

(2) *Etude des vignobles de France*. Dr Jules Guyot, t. 4, p. 299.

(3) Nous ne voulons pas remonter jusqu'à l'antiquité, bien qu'il semble que la participation aux produits ait été connue et pratiquée dans

dès 1891 une organisation de ce genre à Vizelle (Charente-Inférieure). Les idées directrices qu'il s'efforça de mettre en pratique, ont été les suivantes : d'une part, attacher l'ouvrier au domaine et lui assurer un travail constant qui le mette à l'abri du chômage ; d'autre part atténuer pour le propriétaire les risques adhérents à une exploitation aléatoire comme celle de la vigne.

Pour attacher le vigneron au domaine et pour atténuer les risques du viticulteur, il suffira de faire varier la rémunération du travail avec le produit obtenu ; puisque le vigneron aura intérêt de la sorte à ce que la récolte soit la plus abondante possible, et puisque les dépenses du propriétaire varieront avec l'importance des recettes. D'un autre côté, pour assurer à l'ouvrier un travail qui le mette à l'abri du chômage, il faudra l'employer toute l'année et lui donner un salaire fixe. Pour concilier ces deux idées : variabilité et fixité du salaire, il suffit de trouver un système qui divise en deux parties la rémunération de l'ouvrier, l'une variable et aléatoire, l'autre fixe et assurée ; le sys-

l'Afrique romaine, si nous en croyons l'inscription d'Henchir Mettich portée par une stèle découverte aux environs de Carthagène. D'après cette inscription, les travailleurs agricoles (*coloni*) auraient été rémunérés d'une double façon : par un certain droit d'*usus*, droit de jouissance, et par un droit de *fructus*, droit au partage des fruits. Pour le vin notamment, ce droit de *fructus* était du tiers. On peut voir dans ce système une véritable organisation de participation aux produits : l'*usus* serait un salaire, un salaire en nature comprenant les fruits du sol nécessaires à la vie ; quant au *fructus*, c'est évidemment une part du produit abandonnée à l'ouvrier dans le but de l'intéresser aux résultats de l'exploitation (à ce sujet, *Bulletin de la participation aux bénéfices*, année 1897, t. XIX, p. 186).

tème de la participation aux produits répond parfaitement à ces desiderata.

Pratiquement, l'organisation doit être la suivante, et c'est en effet celle qui a été mise en application pendant un certain temps chez M. Dufaure : chaque ouvrier recevra une certaine étendue de vigne qu'il cultivera à forfait, seul ou avec l'aide de sa famille, si cela lui est nécessaire (1) ; il sera tenu de tailler, d'ébourgeonner, d'attacher, de sulfater, de répandre les poudres ou engrais chimiques, de donner avant les vendanges quatre binages à la bande de terrain que la charrue ou la houe ne peut pas atteindre. L'ensemble de ces travaux donne lieu à une rémunération annuelle de 125 francs par hectare, minimum de salaire sur lequel l'ouvrier peut compter de façon absolue. En outre, lui sont réservés les quelques travaux extraordinaires qui peuvent être faits dans la vigne (installation ou réparation des piquets ou fils de fer, terrassements, transports de fumiers... etc.) ; ce qui donne lieu, bien entendu, à un salaire supplémentaire. Ainsi, se trouve réalisé ce premier point : assurer à l'ouvrier un salaire fixe et un travail constant.

(1) En fait, le secours de la famille sera nécessaire à certains moments de l'année ; et M. Dufaure attache à cela une grosse importance : cette organisation, dit-il, est une garantie de la vie de famille ; la femme n'aura plus à se louer au dehors, abandonnant son ménage et ses enfants, comme elle le ferait en travaillant à la journée ; elle ira aider son mari, lorsque son ouvrage de maison sera terminé ; et combien d'heures ne trouvera-t-elle pas pour cela dans la journée, si elle est réellement laborieuse ?

Reste la part aléatoire de salaire à déterminer. Or, il est une opération fort importante qui n'est pas comprise dans le forfait : celle de la vendange ; et il se trouve précisément que le travail de la cueillette varie considérablement suivant l'importance de la récolte. De là l'idée très simple de le confier au vigneron moyennant un salaire proportionnel au poids du raisin récolté.

« Il suffit de calculer assez largement la somme payée par 100 kilos de raisin, écrit M. Dufaure (1), pour constituer du même coup la rémunération proprement dite du travail de la vendange, et la prime qui représente la participation de l'ouvrier dans le résultat obtenu. Nous considérons que, dans une année moyenne, le salaire des vendangeurs représente de 0 fr. 30 à 0 fr. 40 par 100 kilos de raisin ; nous allouons 0 fr. 75 de façon à laisser au vigneron sur les frais de vendange un bénéfice ou prime de 0 fr. 35 à 0 fr. 40 par 100 kilos, c'est-à-dire de 1 fr. 15 à 1 fr. 50 par barrique de vin. »

Il ne faudrait pas croire du reste, ajoute M. Dufaure, que cette prime s'élève toujours à 0 fr. 35 ; les années où la récolte sera peu abondante, elle sera inférieure, peut-être nulle ; car il est à remarquer qu'une mauvaise année 100 kilos de raisin coûtent plus cher à ramasser qu'une bonne année, où on les trouve sans presque changer de place, de sorte que le travail de l'ouvrier au lieu de re-

(1) *Revue de viticulture* du 10 février 1900, p. 153. Voyez sur les détails de l'organisation de M. Dufaure, *Revue de viticulture* du 10 et du 17 février 1900.

présenter 0 fr. 40 monte à 0 fr. 50, 0 fr. 60. Il se trouve donc que par la force même des choses la prime abandonnée aux vignerons varie proportionnellement aux bénéfices bruts du propriétaire d'une manière plus stricte qu'on n'aurait pu le croire tout d'abord.

Tous les principaux travaux de la culture de la vigne, y compris celui de la cueillette des raisins, étant ainsi exécutés et rémunérés, il ne reste plus à la charge du propriétaire qu'à faire exécuter quelques travaux de labour, à faire approvisionner et préparer les engrais, le soufre, l'eau et le sulfate de cuivre nécessaire au sulfatage, à faire enlever au moment de la vendange le raisin que chaque vigneron doit porter à l'entrée de sa vigne, enfin à veiller à la fabrication du vin et exercer une surveillance générale ; surveillance d'ailleurs excessivement réduite, puisqu'elle n'a plus à diriger toute une brigade d'ouvriers, et que la bonne exécution du travail est suffisamment garantie par l'intérêt du vigneron.

Telle était avant 1903 l'organisation du travail à Vizelle ; 39 vignerons se répartissaient les 107 hectares du domaine, les lots de chacun variant de 45 ares à 4 hectares. Les uns travaillaient toute l'année, soit sur leur parcelle de vigne, soit comme journaliers pour faire les travaux que M. Dufaure avait gardés à sa charge. D'autres, qui ne trouvaient pas suffisamment à s'employer sur le domaine, se louaient chez les propriétaires des environs ; mais pour ceux-là, il était stipulé qu'ils devaient répondre au premier appel de M. Dufaure ou de son régisseur.

De 1891 à 1900, M. Dufaure n'avait eu qu'à se louer des résultats d'une semblable organisation : facilité de direction et bon rendement de ses terres en ce qui le concerne, rémunération certaine et large pour ses ouvriers en formaient les avantages matériels. M. Dufaure prisait encore davantage « la satisfaction de voir tout son personnel véritablement associé de cœur et de volonté au sort de son exploitation ». Les pièces de terre avaient perdu le nom sous lequel on les désignait autrefois : on ne les connaissait plus que sous le nom des vignerons qui les cultivaient. L'aisance remplaçait la gêne ou la misère dans plus d'une famille. Trait caractéristique, « les jeunes gens revenant du service militaire commençaient à considérer le métier de vigneron à l'égal de celui de facteur ou de douanier ».

Une seule ombre à ce tableau, une seule critique à faire à cette organisation ingénieuse, critique que M. Dufaure avait faite tout le premier : il n'était pas tenu compte du prix du vin, et il devait en conséquence en résulter, pour le cas où ce prix baisserait dans de notables proportions une charge excessive pour le propriétaire. Il deviendrait alors nécessaire de reviser le tarif des primes.

C'est malheureusement ce qui est arrivé : les mauvaises années de 1900, 1901 forcèrent à baisser les primes. Chose qui montre bien la valeur du système, cette opération se fit sans protestation ; seuls, deux ou trois ménages, jugeant qu'ils trouveraient ailleurs une rémunération plus avantageuse, se retirèrent ; mais ce fut sans aigreur, plutôt avec regret.

Cependant, M. Dufaure cherchait un système plus simple encore, lui permettant de tenir compte, au moins dans une certaine mesure, du prix du vin. Attendre le moment de la vente lui paraissait impossible ; il fallait donc s'attacher à un des éléments du vin déterminables dès la récolte qui influât d'une manière sensible sur le prix. Le degré en alcool remplissait parfaitement ces conditions ; d'où la conclusion logique de faire varier la rémunération de l'ouvrier selon la teneur alcoolique du vin qu'il livrait. Ceci présentait d'ailleurs un autre avantage et obviait à un inconvénient possible de l'ancien système : il était à craindre en effet que l'ouvrier intéressé à la quantité du produit ne fit une taille trop longue, épuisante pour le cep ; désormais, intéressé également au degré d'alcool, — lequel est inversement proportionnel dans une certaine mesure aux quantités produites, — le vigneron s'efforcera de donner une taille produisant le maximum d'alcool avec le maximum de raisins, taille qui n'est nullement épuisante.

Pratiquement, voici quelle est l'organisation nouvelle substituée à l'organisation ancienne, dont M. Dufaure a bien voulu nous donner le règlement accompagné de précieuses observations (1).

Chaque vigneron reçoit comme par le passé une parcelle de vigne ; il est chargé d'effectuer sur cette parcelle un certain nombre de travaux limitativement énumérés, dits

(1) Voir, annexe n° 9, le texte du règlement *in extenso*.

(2) Le nombre des vignerons est de 44.

travaux ordinaires, pour lesquels il reçoit une rémunération d'ensemble. Les autres travaux, dits extraordinaires, sont à la charge du propriétaire, et payés à la journée.

La rémunération de l'ouvrier continue à être double ; mais au lieu d'être fixe pour une part, variable pour l'autre, les deux parties de cette rémunération sont variables ; l'une d'elles étant cependant limitée par un maximum et par un minimum.

La première partie a pour but de tenir compte de la quantité du produit ; c'est la rémunération du travail de vendange. Le taux en est de 0 fr. 75 comme autrefois.

La seconde partie doit rémunérer les travaux ordinaires, et correspond à l'ancien salaire forfaitaire de 125 francs à l'hectare. Elle est ainsi calculée. Le vigneron recevra 1 fr. 50 par 100 kilos de raisin, à condition que le degré alcoolique du vin soit de 8, mesuré au Malligand. Dans le cas où le degré serait plus ou moins fort, le prix de 1 fr. 50 par 100 kilos de raisin serait augmenté ou diminué proportionnellement. Mais en aucun cas le vigneron ne touchera pour son forfait moins de 30 francs ni plus de 50 francs par journal, sans comprendre les frais de vendange. (Le journal étant de 40 ares, ces chiffres représentent par hectare 75 et 125 francs ; le minimum de salaire est donc moins élevé qu'autrefois ; il a dû être baissé, nous l'avons dit, avec la crise de la mévente.)

M. Dufaure s'est déclaré extrêmement satisfait des résultats qu'il a obtenus. Les quelques difficultés que l'on aurait pu craindre, sur la fixation de l'époque de la ven-

dange pour chaque vigneron (1), sur l'évaluation du degré alcoolique, ne se sont pas présentées. Au contraire, l'activité et les soins donnés à la vigne ont grandi ; à l'époque des vendanges notamment, le zèle des vigneron s a été inlassable ; la pluie très abondante en 1905 ne les a pas empêchés d'enfermer la récolte alors que dans les environs, tous les ouvriers chômaient et que la pourriture enlevait une partie des raisins (2).

Tels sont les résultats merveilleux qu'on a pu obtenir en intéressant le vigneron au produit. Il est vrai, nous a dit M. Dufaure, que la région se prêtait particulièrement bien à un essai de ce genre : le paysan des Charentes est généralement un peu mou et indolent, mais docile et souple ; il se prête volontiers à ce qu'on lui demande et accepte sans en être froissé une certaine tutelle patronale dont il a la sagesse de comprendre l'utilité. En outre, beaucoup des vigneron s employés au domaine de Vizelle sont petits propriétaires ; ceux qui ne le sont pas ont reçu une habitation et un petit jardin, moyennant un loyer peu élevé. Il faut ajouter, à la louange de M. Dufaure, que ce loyer est tellement modique qu'à peine peut-il entrer en ligne de compte dans un budget, fût-ce celui d'un ouvrier. En agissant ainsi, M. Dufaure a fait preuve d'une haute philanthropie. En concevant et en appliquant ce système, il a montré que l'organisation scientifique d'une exploitation

(1) M. Dufaure s'est réservé d'une façon absolue le soin de commencer ou même d'interrompre la vendange.

(2) Voir, annexe n° 10, les salaires qu'ont obtenus quelques-uns des vigneron s.

n'excluait nullement le souci d'assurer la vie et le bien-être de ceux qui doivent à la sueur de leur front assurer leur pain de chaque jour.

Dans le Languedoc, un des premiers exemples de participation aux produits nous est présenté dans l'Aude par M. Bénet. En inaugurant ce système, M. Bénet, dont les propriétés sont un peu dispersées, avait obéi à la préoccupation de se décharger au moins en partie d'une surveillance rendue difficile par la dissémination des parcelles, et d'éviter dans l'emploi des journées un gaspillage que l'absence du propriétaire rendait trop fréquent ; de là, l'idée de donner sur chaque parcelle, le travail à forfait ; et pour obtenir une bonne exécution dans le travail, intéresser les travailleurs aux résultats de l'entreprise.

L'essai fut commencé en 1904 sur trois parcelles ; la première, à Lézignan, comportait 15 hectares ; la seconde, à Raissac d'Aude, 10 hectares ; la troisième, près de Coursan, était de 24 hectares. Les conditions d'exploitation, d'après les contrats passés avec les bénéficiaires, et dont M. Bénet a bien voulu nous remettre un exemplaire, étaient les suivantes (1) :

Le bénéficiaire devait exploiter lui-même ou avec l'aide de sa famille, ou au besoin avec des auxiliaires salariés par lui les vignes et terres données en louage dans des conditions normales d'exploitation, et suivant un programme de travaux extrêmement détaillé annexé au con-

(1) Voir aux annexes, n° 11, le texte du contrat passé par M. Bénet.

trat. Tous les frais de main-d'œuvre étaient donc à la charge du preneur, y compris la vendange et les travaux du cellier. Mais des avances pouvaient lui être faites par acomptes égaux de 300 francs au fur et à mesure des besoins de l'exploitation.

Le propriétaire fournissait les locaux d'exploitation, les instruments aratoires, un cheval toute l'année et un autre cheval pendant 6 mois. Les impositions, assurances, achats de matières étaient à sa charge ; mais il restait libre de choisir les qualités et les quantités. De même pour les grosses réparations ayant un caractère de premier établissement.

La rémunération du vigneron se composait, outre les sarments, — réserve faite de ceux dont le propriétaire pouvait avoir besoin pour sa consommation personnelle ou les drains de son domaine, — de deux parties : 1^o une partie fixe qui s'élevait à 130, 180 ou 200 francs par hectare, selon qu'il s'agissait de vignes ayant 2, 3 ou 4 feuilles, dont l'exploitation par conséquent était plus ou moins onéreuse ; 2^o une partie variable qui s'élevait au cinquième de la récolte en vins, tartres et lies. Toutefois l'ensemble de ces deux sommes, l'une fixe, l'autre variable, ne devait descendre en aucun cas au-dessous d'un certain minimum (3.500 francs à Raissac), ce minimum correspondant aux dépenses de main-d'œuvre que le propriétaire aurait dû faire avec un système d'exploitation directe. Par contre, si le total des recettes du preneur venait à dépasser 500 francs par hectare, le surplus de cette somme devait être partagé par moitié avec le propriétaire.

Le règlement des comptes s'opérait au mois de novembre ; la valeur du cinquième devait alors être estimée d'un commun accord entre le propriétaire et le preneur, et à défaut d'entente par l'offre moyenne faite par le commerce. A ce moment, le propriétaire se remboursait sur la somme due aux vignerons du montant des avances faites.

Quelque bien étudiés qu'eussent été ces contrats, ils n'ont pu donner, un peu pour des circonstances particulières, un peu à cause de l'état général du marché des vins, les bons résultats que l'on en attendait. D'une part, M. Bénét entendait reprendre toute sa liberté quant aux fumures à faire ; d'autre part, les bénéficiaires n'ont pu se mettre d'accord entre eux, ni à Coursan, ni à Lézignan où ils étaient plusieurs sur chacun de ces deux lots. A Raissac au contraire, où seuls collaboraient le père et le fils, le système fonctionnait et eût fonctionné de façon très satisfaisante, n'eût été la crise viticole, et n'eût été la décision du propriétaire de remplacer la culture de la vigne par celle de luzernes ou de céréales ; mais il devenait impossible durant une période de transformation. Il a été abandonné après deux ans de fonctionnement.

Abandonnement très temporaire du reste, dû, nous le répétons, à des circonstances particulièrement défavorables. M. Bénét se propose de reprendre l'idée en temps opportun, avec quelques légères modifications seulement, et de l'étendre même à plusieurs lots non encore mis à l'épreuve. C'est dire que cette tentative est loin d'avoir été un échec. Elle est bien loin aussi d'avoir été inutile ;

elle a dégagé au contraire les conditions à remplir pour que le système fonctionnât de façon normale :

1^o Il faut des lots d'une petite étendue qu'une seule famille puisse exploiter en prenant le moins d'auxiliaires possible, ou même point du tout.

2^o Il faut que les baux fixent avec une extrême minutie tous les travaux à faire, à moins que le propriétaire résidant sur ses terres puisse lui-même les indiquer, pour ainsi dire à chaque instant.

3^o Il faut chez les preneurs des conditions morales particulières ; et à ce point de vue, un séjour préalable de plusieurs années sur le domaine paraît devoir être une excellente garantie.

Ces conditions, M. Causse qui avait déjà inauguré un nouveau système de métayage sur sa propriété (1), a su les réaliser sur son domaine du mas de Bony (près Marseillargues) (Hérault). Dans le contrat de métayage qu'il avait passé, il avait été frappé de ce fait que l'ouvrier pouvait se trouver exposé à un moment donné à ne toucher dans la récolte qu'une part insuffisante à assurer sa vie de tous les jours ; et ceci, lorsque le prix du vin ou la quantité de la récolte viendrait à tomber au-dessous d'un certain minimum. Il était à craindre, dans ces conditions, que le métayage fût abandonné, lorsque ces circonstances fâcheuses viendraient à se réaliser. Plutôt que d'en revenir au régime du salaire pur et simple,

(1) Voir p. 139 et suiv.

M. Causse préféra modifier son système en augmentant les garanties données au vigneron ; et il le fit de telle sorte que, sous le nom de métayage, c'est en réalité un système de participation aux produits qu'il adopta. On en trouve en effet les éléments essentiels : une part fixe formant salaire minimum, une part variable consistant dans une portion du produit.

Voici les grandes lignes du contrat passé avec deux ouvriers, le père et le fils (1) :

M. Causse leur donne à ferme à colonat partiaire pour une durée de 1 an certaines parcelles de vigne nommément désignées, à charge pour eux de fournir la totalité de la main-d'œuvre, sauf celle qui est nécessaire à la vinification.

Le propriétaire garde la direction absolue des travaux, et fournit les matières, matériaux et bêtes nécessaires.

La récolte se partage dans la proportion suivante : $\frac{2}{3}$ au propriétaire, $\frac{1}{3}$ aux preneurs. La part revenant à ces derniers leur est, à la volonté du propriétaire, payée soit en argent, soit en nature. En nature, si celui-ci juge convenable de mettre à part sans la mélanger à ses autres vins la part provenant des terres cédées ; auquel cas, la part de l'ouvrier, logée jusqu'au 30 juillet par le propriétaire, doit être vendue par ses propres soins. Si, au contraire, le propriétaire juge à propos d'opérer le mélange de cette récolte avec le reste de ses vendanges, la

(1) Consulter à l'annexe n° 12 le texte du contrat rédigé par M. Causse.

part du preneur lui est payée en argent ; on en estime alors la quantité sur la base de 7 hectolitres pour 1.000 kilos de vendange ; et la valeur d'après la moyenne des divers prix de vente de la totalité des vins du mas de Bony.

Afin de permettre à l'ouvrier d'attendre le moment des règlements de comptes, M. Causse avance à chacun d'eux 15 francs par semaine (1), somme qui leur reste acquise quelle que soit la valeur ultérieure de leur part, mais qui est remboursable sur leur tiers de récolte au moment de la liquidation des comptes. En outre, si le vin n'est pas vendu immédiatement après la récolte, il peut être fait aux ouvriers une autre avance égale au tiers approximatif de leur part, sans toutefois que cette nouvelle avance ajoutée aux avances déjà faites puisse jamais dépasser un total de 1.600 francs.

Le règlement définitif a lieu une fois les vins vendus ou retirés, ou dans le délai d'un mois après la fin des vendanges, si le preneur est appelé à se charger de la part qui lui revient.

Les preneurs ne peuvent travailler au dehors sans le consentement du propriétaire.

En résumé par conséquent, les ouvriers reçoivent à forfait la culture d'une pièce de vigne moyennant le tiers du produit éventuel, avec minimum garanti de 780 francs, payables à raison de 15 francs par semaine.

(1) Soit 780 francs par an, somme considérée comme indispensable à la vie journalière de l'ouvrier.

Ce système, très intéressant, a sur ceux de MM. Dufaure et Bénét, — auxquels on pourrait peut-être reprocher une complication peu compatible avec les exploitations agricoles, — ce système a pour lui l'avantage d'une extrême simplicité. Inauguré en 1904, il donna dès le début des résultats si satisfaisants, qu'il fut presque immédiatement étendu à l'ensemble de l'exploitation, sauf quelques cinq ou six hectares que le propriétaire entendait se réserver. Actuellement, M. Causse nous a dit avoir 13 métayers, chacun d'eux cultivant 4 hectares de vignes en moyenne, travaillant en somme comme de simples journaliers, habitant le village, venant tous les jours cultiver leur parcelle, soumis aux ordres directs du propriétaire ou de son régisseur, bénéficiant seulement pour la rémunération de leur travail d'un système différent de celui des autres ouvriers agricoles ; et le caractère essentiel de cette rémunération spéciale est de varier avec la productivité de la vigne.

Cette condition particulière, les ouvriers, à vrai dire, ne paraissent pas encore l'avoir comprise ; dociles aux ordres qui leur sont donnés, mais sans initiative personnelle, ils ne paraissent pas se douter que de leur travail dépend une partie de leur gain annuel ; ils ne réclament pas de fumure particulière ; ils n'ont jamais demandé à faire de taille longue comme ce serait à craindre s'ils voulaient obtenir de gros rendements. Certains d'entre eux même, se sont plaints qu'on leur demandât pour 2 fr. 50 (15 francs pour 6 jours) un travail qui en valait 3 ou 3, 50. Les résultats obtenus jusqu'à présent auraient dû

cependant leur ouvrir les yeux. L'un de ceux-là mêmes qui s'était plaint a reçu à la récolte 1.500 francs nets pour sa part ; les moins favorisés sont arrivés à 1.345 francs. Et encore faut-il noter que ce sont là des chiffres obtenus en pleine crise, avec une moyenne de prix de vente approchant de 10 francs, alors que l'on peut espérer, si le marché revient à un état plus normal, des moyennes de 13 ou 14 francs (1).

Il semble bien, si l'on en croit ces chiffres, que le système soit particulièrement favorable aux ouvriers et dispendieux pour le propriétaire, quel que puisse être pour celui-ci l'excédent de récolte qu'il est en droit d'espérer obtenir. En réalité, l'institution est en effet onéreuse pour le propriétaire les années de bonne production et de prix moyen ; mais elle est avantageuse par contre les années de mauvaises récoltes et de bas prix, lorsque la récolte est à ce point déficitaire que la part de l'ouvrier ne paie même

(1) Voici du reste ce que disait des résultats financiers de ce système M. Gide, dès le début, en mars 1905 : La production moyenne des 3 hectares cédés est de 420 hectos ; le prix moyen de 10 francs ; la somme à partager est donc de 4.200 francs, dont le tiers soit 1.400 fr. revient au métayer. En déduisant 80 francs pour frais de main-d'œuvre de la vendange, frais que doit assumer le métayer, le bénéfice annuel ressort à 1.320 francs. Le métayer ne gagnait auparavant lui et sa femme que 1.050 francs, soit un gain annuel supérieur de 270 francs à l'ancien.

On a calculé par contre que le bénéfice net du propriétaire se trouvait abaissé de 11 francs par hectare ; mais il suffit, pour regagner cette différence de 11 francs, que l'ouvrier obtienne un rendement supérieur de 2 hectolitres à l'hectare ; et tous les viticulteurs savent que le travail du vigneron peut influer sur la récolte de façon plus considérable encore (*Annales du Musée social*, mars 1905).

pas son forfait ; ces années-là en effet, les dépenses de main-d'œuvre se limitent au montant des forfaits, lesquels forfaits sont, il faut le considérer, un peu inférieurs aux gains qu'auraient pu faire annuellement les ouvriers travaillant à la journée ; il y a de ce chef une diminution appréciable dans les dépenses.

En définitive, envisagé du côté des propriétaires, le système est avantageux les très mauvaises années ; plus dispendieux les bonnes années, avec chance cependant de voir un excédent de récolte compenser le supplément de dépense. Pour l'ouvrier, le système est toujours plus avantageux ; il lui assure un travail régulier avec minimum de salaire correspondant à ce qui est nécessaire pour vivre, avec chances de plus-values considérables qui dépendent en partie de son travail.

Il n'y aura donc qu'à louer sans réserves une pareille organisation, le jour où les ouvriers en auront compris toute la portée ; ce n'est qu'une œuvre d'éducation. Ce jour-là les charges de surveillance, très lourdes, très minutieuses, qui ont été nécessaires jusqu'à aujourd'hui seront sans doute allégées ; et l'on verra alors réalisée par la viticulture méridionale cette heureuse union du capital et du travail si longtemps et vainement recherchée. Dès à présent, on peut espérer tout succès de l'innovation de M. Causse ; aux viticulteurs qui voudraient en tenter l'essai sur leur propriété, elle doit être un modèle ; pour nous, elle doit nous servir de base dans l'étude d'un projet de participation aux produits.

La première question qui se pose dans cette étude est celle des bénéficiaires de la participation : faut-il intéresser *tous les ouvriers in globo à l'ensemble* des produits ? Il semble préférable, à l'exemple de MM. Dufaure et Causse, d'intéresser chaque ouvrier pris séparément à la production de certaines parcelles qu'il cultivera seul, du moins en ce qui concerne les travaux qu'il peut exécuter seul. Il n'est pas douteux que de la sorte le vigneron ne prodigue envers sa vigne plus de soins et d'attentions qu'il ne le ferait vis-à-vis de l'ensemble du vignoble : il pourra suivre chaque jour les progrès de sa récolte, se renseigner exactement sur l'état de sa terre, et transmettre au propriétaire les observations qu'il aura recueillies. L'allocation d'une part de la récolte de parcelles distinctes aura sur l'allocation d'une part de l'ensemble des produits des avantages analogues à ceux de la propriété individuelle sur la propriété collective.

Seuls les vignerons-journaliers seront participants aux produits, à l'exclusion des domestiques et des mésadiers trop ignorants en général de la culture de la vigne.

Le régisseur, chargé de l'ensemble de l'exploitation, responsable de la comptabilité, sera intéressé aux bénéfices nets.

Restent à déterminer le salaire et le quantum de la participation. Le salaire tout d'abord doit être un salaire forfaitaire, à l'année ; payer l'ouvrier à la journée, au prorata du temps passé sur la terre qui lui est affectée serait trop dispendieux d'une part, s'il dépendait du vigneron de fixer

lui-même son travail ; et ce serait d'autre part restreindre étrangement l'efficacité de l'institution que de laisser au propriétaire le soin de limiter le nombre des journées. Celui-ci donnera seulement des indications générales, exigera un *minimum* de travaux que le règlement énumérera expressément : taille, enlèvement des sarments, déchaussage, piquetage, raclage... etc. ; d'une manière générale, l'ensemble des travaux, sauf la cueillette des raisins, et les travaux qu'il serait plus économique de faire par équipes ou mécaniquement.

Quant au montant du salaire à forfait, il doit être par hectare égal à ce qu'était la dépense de main-d'œuvre du propriétaire, lorsqu'il faisait exécuter à la journée les travaux que maintenant il confie à forfait (1).

La détermination du taux de participation est plus délicate. Ce taux tout d'abord dépend de la solution d'une question préalable : la part de l'ouvrier dans les produits viendra-t-elle s'ajouter à son salaire forfaitaire, — cas auquel elle serait nécessairement assez restreinte ; — ou bien devra-t-elle comprendre à la fois et le salaire forfaitaire et la part supplémentaire éventuelle dans les produits, de sorte que le salaire forfaitaire sera simplement donné

(1) Si par exemple on compte pour la culture intensive 500 francs de dépenses de main-d'œuvre par hectare, et une production de 130 hectolitres, il faut pour calculer le forfait de 500 francs retrancher 130 fr. pour frais de vendange, 100 à 120 francs pour les autres travaux que ne fait pas le vigneron intéressé ; ce qui donne pour le forfait une somme de 250 à 270 francs par hectare. Et si on veut assurer à l'ouvrier une recette annuelle de 700 à 800 francs, on lui donnera 3 hectares ou 3 hectares $1/2$ à exploiter, ce qui n'est pas au-dessus de ses forces.

à titre d'avance hebdomadaire ou mensuelle, et pour le cas où la part du vigneron ne suffirait pas à le couvrir. Ce second système, bien que plus compliqué, doit être préféré : le vigneron se considérera, dans ces conditions, non plus comme salarié et accessoirement participant pour une somme très faible, mais comme participant avant tout ; le caractère d'association sera plus marqué ; et ce n'est pas un avantage à dédaigner. La participation ainsi comprise nécessitera un taux de partage relativement élevé, calculé de manière à couvrir le forfait dans une année moyenne comme quantité et comme prix.

Dans la détermination de ce taux, un écueil est à éviter : il ne faut pas que la proportion choisie soit telle que le vigneron puisse dans sa part retrouver et au delà son forfait, alors que le propriétaire ne se rembourse même pas de ses frais d'exploitation (1). Dans ce but, le patron pourrait se réserver avant tout partage le paiement de ses frais d'exploitation ; le partage des produits ne commençant que cette somme une fois couverte. Mais ce serait revenir en réalité au premier système que nous avons écarté tout à l'heure comme insuffisant. Remarquons d'ailleurs que sous la forme de participation aux produits, il y aurait

(1) Supposons par exemple qu'on ait décidé de partager les produits par moitié ; supposons une récolte moyenne de 130 hectolitres, un prix moyen de 10 francs, le forfait de l'ouvrier étant de 260 francs. Recettes : 1.300 francs. Le partage par moitié donnerait à chacun 650 francs ; mais, alors que l'ouvrier toucherait, outre son forfait, 390 francs, le propriétaire ne paierait même pas ses frais d'exploitation, lesquels se montent à 740 francs (1000 francs qu'il dépenserait en exploitation directe, moins 260 francs de forfait).

alors véritable participation aux bénéfices avec une partie des inconvénients de celle-ci.

Le propriétaire pourrait encore se réserver un minimum de produits avant tout partage ; ce serait diminuer les risques évidemment, mais ce ne serait pas les supprimer ; car il pourrait arriver que les années de prix très faibles, ce minimum ne suffise pas encore à couvrir les frais d'exploitation. Du reste, la fixation de ce minimum serait nécessairement arbitraire.

Nous préférons la solution suivante. En somme, le problème à résoudre est celui-ci : il s'agit de trouver une proportion de partage des produits telle que lorsque l'ouvrier arrivera à payer avec sa part son forfait, le patron puisse payer avec la sienne ses frais d'exploitation ; nous entendons par là, non seulement ses frais de culture, mais encore la somme qui constitue pour lui le bénéfice normal de l'exploitation. Il est juste en effet que l'ouvrier ne puisse toucher, outre son salaire minimum, une rémunération supplémentaire et extraordinaire, avant que le propriétaire n'ait prélevé pour lui l'équivalent de ce salaire minimum. Pour que le problème soit résolu, il faut et il suffit que la part de l'ouvrier soit à la part du patron ce que le forfait de l'ouvrier est à l'ensemble des frais d'exploitation du patron (1).

(1) Voici par exemple une année moyenne comme production et comme prix : 130 hectolitres à l'hectare : prix 10 francs ; recette 1.300 francs. Supposons que le propriétaire donnant 260 francs de forfait à son vigneron, couvre exactement avec les 1.040 francs restants ce que nous avons appelé les frais d'exploitation (740 francs de frais de cul-

En somme, le partage des produits ne se produira réellement que lorsqu'il n'y aura plus à partager que des bénéfices nets. Il y aura en fait participation aux bénéfices ; mais tous les inconvénients de cette institution seront supprimés ; à leur place, tous les avantages de la participation aux produits.

Pratiquement, le propriétaire pourrait déterminer à l'avance la proportion de bénéfice qu'il se propose d'abandonner ; et de ce point de départ, calculer la somme forfaitaire qu'il donnera par hectare, tout en assurant un salaire minimum. Supposons par exemple un propriétaire qui admet que d'après les données actuelles de son exploitation, avec le régime ordinaire du salariat, une somme de 1. 200 francs minimum par hectare lui est nécessaire pour couvrir ses frais d'exploitation, l'amortissement et l'intérêt de son capital. Supposons en outre qu'il veuille donner à ses ouvriers le $\frac{1}{6}$ de son bénéfice net, tout en leur garantissant dans les conditions que nous venons d'étudier un salaire annuel minimum. Pour qu'il en soit ainsi, le forfait payé par hectare doit être égal au $\frac{1}{6}$ de 1.200 francs, soit 200 francs. Il en résulte que l'on devra confier à l'ouvrier les travaux qui précédemment repré-

ture et 300 francs pour la rémunération de son travail personnel, l'amortissement et l'intérêt du capital avancé). Ces deux chiffres 260 et 1040 nous indiquent quelle doit être sur cette propriété la proportion du partage des produits : ce partage doit se faire dans la proportion de 1040 à 260 ($\frac{4}{5}$ à $\frac{1}{5}$). De la sorte, lorsque la part de l'ouvrier sera suffisante à assurer son forfait, la part du propriétaire qui sera quatre fois plus forte couvrira ses frais d'exploitation.

sentaient cette somme de 200 francs. Que si l'on désire garantir au vigneron un salaire minimum de 800 francs, il suffira de lui donner ces travaux sur une étendue de 4 hectares environ.

Le règlement de participation pourrait présenter les choses sous le jour suivant :

Entre Primus, propriétaire du domaine de... à... et Secundus, vigneron à... a été convenu ce qui suit :

ART. 1^{er}. — Primus confie à Secundus la culture de 4 hectares de vignes, communément désignées sous le nom de... ; et dont les limites sont indiquées de la façon suivante : ...

ART. 2. — Secundus se charge de faire les travaux dont l'énumération suit : ... Dans le cas où, pour quelque cause que ce soit, il ne pourrait les exécuter, il devra les faire exécuter à ses frais. Faute de quoi, après mise en demeure de Primus, le contrat sera résilié de plein droit.

ART. 3. — Il est bien entendu que Primus garde l'absolue direction des affaires, ainsi que la détermination des soins à donner à la vigne. Il indiquera lui-même, ou par l'intermédiaire de son régisseur, l'époque à laquelle il désire que soient faits les travaux confiés à Secundus.

ART. 4. — Primus fera exécuter à ses frais tous les autres travaux qu'il jugera nécessaires. Il fournira les matières premières et les instruments ainsi que le bétail.

ART. 5. — La rémunération de Secundus consistera dans le partage de la récolte en fin d'année dans les proportions suivantes : $\frac{1}{6}$ à Secundus ; $\frac{5}{6}$ à Primus. La

récolte se calculera au poids de la vendange d'après la base de rendement de 7 hectolitres de vin clair pour 900 kilos de vendange.

ART. 6. — Toutefois, étant donné que Secundus ne pourrait attendre sans inconvénients la fin de l'année pour toucher la rémunération qui lui est due, il lui sera avancé une somme de 15 fr. 35 par semaine.

ART. 7. — Cette somme serait définitivement acquise à Secundus si, en fin d'année, sa part dans la récolte ne suffisait pas à la couvrir.

ART. 8. — Le vin provenant de la récolte des trois hectares confiés à Secundus pourra, à la volonté du propriétaire, ou bien être logé à part, ou bien être mélangé avec le reste de sa cave. Dans ce dernier cas, Primus est chargé de la vente, dont il est seul juge d'apprécier l'opportunité. La part du vigneron sera considérée alors comme vendue au prix moyen de vente des vins similaires.

ART. 9. — Dans le cas où la part du vigneron aura été logée à part, celui-ci pourra demander que la vente lui en soit réservée. Mais dans ce cas, pour apprécier si les avances à lui consenties ont été couvertes ou non, il ne sera tenu compte que du prix de vente des vins de qualité similaire de Primus.

ART. 10. — Secundus s'engage à ne pas travailler au dehors sans le consentement de Primus. Il pourra se faire aider pour les travaux qui lui ont été confiés par les membres de sa famille agréés par Primus. Il pourra être employé à la journée par Primus, lorsque celui-ci le jugera

convenable ; la rémunération de son travail sera dans ces conditions celle des journaliers.

ART. 11. — La présente convention n'est valable que pour un an.

Il est permis d'espérer de bons résultats d'une pareille organisation. Nul doute que l'ouvrier ne l'accepte, puisque, outre un salaire minimum, il peut espérer une rémunération supplémentaire les années d'abondance. Pourquoi d'autre part le propriétaire n'y aurait-il pas recours ? Ses dépenses d'exploitation n'en seront pas augmentées, puisque ce sont elles qui ont servi de point de départ. Sans doute, il y aura diminution du bénéfice net dans la proportion même où se fait le partage des produits ; mais c'est au patron à se demander s'il évalue à ce prix la confiance et l'estime de ses ouvriers, ainsi que leur bien-être.

CONCLUSION

Nous voici arrivés au terme de cette étude de la rémunération du travail dans la viticulture méridionale. Pour remédier aux inconvénients du régime actuel du salariat, nous avons passé en revue au point de vue théorique et pratique les principaux systèmes de rémunération. Nous avons étudié ce que l'on avait fait déjà en dehors du système du salaire pur et simple ; et nous avons recherché ce que l'on pourrait faire encore en ce sens. Successivement, nous avons examiné l'influence des syndicats, syndicats ouvriers et syndicats mixtes ; nous avons apprécié le contrat collectif de travail, le salaire à la tâche, le salaire progressif, les primes et les gratifications, l'échelle mobile, le métayage, la participation aux bénéfices et aux produits.

De ces divers systèmes, les uns sont inapplicables par essence à la viticulture ; d'autres ne sont praticables que dans certaines circonstances limitativement déterminées, ou sous certaines conditions rarement réunies sur un même domaine viticole ; d'autres enfin sont possibles théoriquement, et l'on en peut attendre de bons résultats, tel le contrat collectif de travail ; mais l'emploi en serait aujourd'hui prématuré ; il faut pour le fonctionnement régulier et bienfaisant du contrat collectif des dispositions

morales chez le patron et l'ouvrier, dispositions qui sont encore trop rares, et qui sans doute se feront attendre encore bien longtemps.

Seule, la participation aux produits nous a paru dès à présent praticable, facile à introduire, féconde en résultats heureux. Mais il ne faut pas s'illusionner sur la diffusion rapide de ce procédé ; il est et il restera sans doute peu répandu ; parce qu'il demande au propriétaire un véritable sacrifice, et parce que l'évolution n'est pas faite encore dans les esprits qui montrera aux patrons la question sociale à côté de la question économique. Cette évolution vers la participation aux produits sera aussi rapide, il faut l'espérer, que pour le contrat collectif ; mais elle est aussi nécessaire.

Ce ne sont donc pas les systèmes qui manquent, ni les solutions au problème ; il semble bien qu'il y en ait deux, l'une collective, le contrat collectif de travail ; l'autre individualiste, la participation aux produits. Ce qui manque, ce sont les hommes ; ce sont les patrons assez éclairés et assez dévoués ; ce sont les ouvriers assez sages, assez conscients de leur véritable intérêt. Lorsqu'ils seront là les uns et les autres, animés des mêmes intentions conciliantes, le problème de la rémunération du travail dans la viticulture méridionale sera bien près d'être résolu, autant que peuvent l'être du moins les problèmes humains. Jusque-là, toutes les solutions proposées ou essayées resteront inefficaces, inopérantes.

Ce jour est-il encore lointain ? Nul ne saurait le dire ;

Mais il est du devoir de tous les viticulteurs d'en hâter l'approche ; il est du devoir de tous les propriétaires de travailler au rapprochement entre le patron et l'ouvrier. La crise viticole a commencé cette œuvre ; il faut la continuer. Il faut que le propriétaire comprenne les devoirs nouveaux que lui imposent sa situation et l'évolution des idées ; la possession du sol ne doit plus être seulement pour lui un titre à percevoir des revenus ; ce doit être aussi l'occasion de mettre en œuvre son intelligence et sa bonne volonté pour le bien-être et le développement moral de ses collaborateurs.

L'œuvre n'est pas impossible ; elle est seulement longue et difficile. A ceux qui sont persuadés de la nécessité d'une entente entre le capital et le travail de la faciliter. Ils le peuvent ; et ils ont un puissant moyen d'action dans le syndicat mixte. Qu'ils le répandent et le développent ; ils ne sauraient trouver de meilleure organisation. Aucune n'est plus propre à préparer les voies aux changements futurs ; aucune ne saurait mieux, chemin faisant, aplanir les difficultés du régime actuel du salariat, apaiser les haines, calmer les irritations, dissiper les préventions.

Par les syndicats mixtes, employeurs et salariés arriveront à se connaître ; et se connaissant mieux, ils s'estimeront davantage. C'est avec plus de calme, avec un désir plus grand d'arriver à une entente sincère et durable qu'ils examineront leurs revendications et leurs désirs. Unis dans un même amour de la vigne qui les fait vivre les uns et les autres, ils s'attacheront à faire prospérer toujours da-

vantage un des plus beaux fleurons de la couronne nationale. Prêts à se soutenir les uns les autres dans les moments de crise et de misère, ils opposeront aux doctrines néfastes des partisans de la lutte des classes, la maxime réconfortante de l'Union pour la vie.

Vu :

Le Président de la Thèse,
A. SOUCHON.

Vu :

Le Doyen,
CH. LYON-CAEN.

Vu et permis d'imprimer :

Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,
L. LIARD.

ANNEXES

ANNEXE N° 1
Les grèves agricoles dans le Languedoc en 1905 et 1906

Années	Date du commencement.	Date de la fin	Localités	Départements	Motifs de la grève	Résultats
1905	4 janv.	6 janv.	St-Laurent	Aude	Demande d'augm. de salaire	Transaction
—	6 fév.	43 fév.	Olonzac	Hérault	id.	id.
—	7 fév.	20 fév.	Beaufort	Hérault	id.	id.
—	23 fév.	28 fév.	Preixan	Aude	id.	Réussite
—	7 mars	9 mars	Salle-d'Aude	Aude	Demande de renvoi d'ouvriers	Echec
—	27 avril	15 mars	Montlaur	Aude	Refus d'exécuter un travail	Réussite
—	47 mai	—	Sallèles	Aude	Renvoi d'un ouvrier syndiqué	id.
—	3 sept.	8 juin	Ginestas	Aude	Dem. de dimin. du temps de trav.	Echec
—	2 oct.	6 sept.	Cuxac	Aude	Embaux exclusif d'ouvriers synd.	Réussite
—	5 oct.	9 oct.	Villemolagues	P.-Orientales	Dem. de réintégration de 40 ouv.	Echec
—	3 nov.	25 janv.	Toulouges	P.-Orientales	Dem. de réintégration d'un ouv.	Echec
1906	2 fév.	3 fév.	Fleury	Aude	Dem. de travail à pleine journée	Réussite
—	21 fév.	24 fév.	Moussan	Aude	Demande d'augm. de salaire	id.
—	2 mai	45 mai	St-Frichoux	Aude	Journal de 8 heures. Renvoi d'ouvriers étrangers	Echec
—	2 mai	45 mai	Fouques	Gard	id.	id.
—	8 oct.	14 nov.	Cruzy	Hérault	Dem. de réintégration d'ouvriers	Transaction
—	26 oct.	30 oct.	Salles	Aude	Menace de licenciement partiel.	id.
—	43 nov.	16 nov.	Colombiers	Hérault	de réduction de salaire.	id.
—	6 déc.	7 déc.	Le Boulou	P.-Orientales	Demande d'augm. de salaire	Réussite
1907	Janvier	Janvier	Puichéric	Aude	Renvoi d'un contremaître ;	?
—	?	?	Vendres	Hérault	réintégration d'ouvriers	?

Il est à remarquer que l'on voit apparaître depuis 1905 de nouveaux motifs de grèves, inconnus en 1904 : la demande de renvoi de certains ouvriers, le renvoi d'ouvriers syndiqués, la demande d'embauchage exclusif d'ouvriers syndiqués, la menace de licenciement partiel. Les revendications ne portent plus uniquement sur la réglementation du travail ; elles tendent à renforcer l'action syndicaliste.

ANNEXE N° 2

Etendue des exploitations viticoles par importance

(en milliers d'hectares)

DÉPARTEMENTS	Propriétés cultivées par le propriétaire seul ou avec l'aide de sa famille		Propriétés cultivées avec l'aide d'auxiliaires salariés		
	Très petite culture au-dessous de 1 hect.	Petit- culture de 1 à 5 hect.	de 5 à 10 hect.	Moyenne culture de 10 à 40 hect.	Grande culture de 40 hect. et au-dessus
Pyrénées-Orient. .	5,4	9,8	6,0	12,3	20,1
Aude.	10,0	21,8	16,7	33,6	36,4
Hérault.	14,9	42,4	28,5	42,0	39,5
Gard.	3,4	9,2	7,4	16,9	16,3
Bouches-du-Rhône	1,1	2,2	1,5	10,6	10,8
TOTAUX. . . .	34,8	85,4	60,1	115,4	123,1
	120,2		298,6		

Statistique agricole de la France. Enquête décennale de 1892.

ANNEXE N° 3

Les salaires avant et après les grèves de 1904.

(LES NUMÉROS RENVOIENT AUX CHIFFRES DU GRAPHIQUE)

Pyrénées-Orientales.

1. Maureillas.
2. Céret.
3. Le Boulou.
4. Ponteillas.
5. Estagel.
6. St-Jean Laseille.
7. Pezilla-de-la-Rivière.
8. Canohès.
9. Pollestre.
10. Le Soler.
11. Toulouges.
12. Palau-del-Vidre.
13. Villeneuve - de - la - Raho.
14. Elne.
15. Alenya.
16. Perpignan.
17. Espira-de-l'Agly.
18. Rivesaltes.
19. Canet.
20. Vingrau.
21. St-Laurent.
22. Salses.

Aude.

1. Roullens.
2. Arzens.
3. Carcassonne.
4. Villalier.
5. Douzens.
6. Montlaur.
7. La Palme.
8. Ferrals.
9. St-Couat.
10. Blomac.
11. Boutenac.
12. Roquefort-des-Corbières.
13. Sigean.
14. Castelnau-d'Aude.

15. Couilhac - du - Plat - Pays.
16. La Redorte.
17. Lezignan.
18. Peyriac-de-Mer.
19. La Nouvelle.
20. Rieux.
21. Ormaisons.
22. Tourouzelle.
23. Montredon.
24. Bizanet.
25. Roubia.
26. Bages.
27. Canet.
28. Ventenac.
29. Raissac.
30. Ginestas.
31. Moussan.
32. Pouzols.
33. Narbonne.
34. Gruissan.
35. Mailhac.
36. Cuxac-d'Aude.
37. Vinassan.
38. Armissan.
39. Coursan.
40. Salles-d'Aude.
41. Fleury.

Hérault.

1. La Livinière.
2. Olonzac.
3. Beaufort.
4. Oupia.
5. Cruzy.
6. Quarante.
7. Capestang.
8. Lespignan.
9. Puisserguier.
10. Sérignan.
11. Béziers.

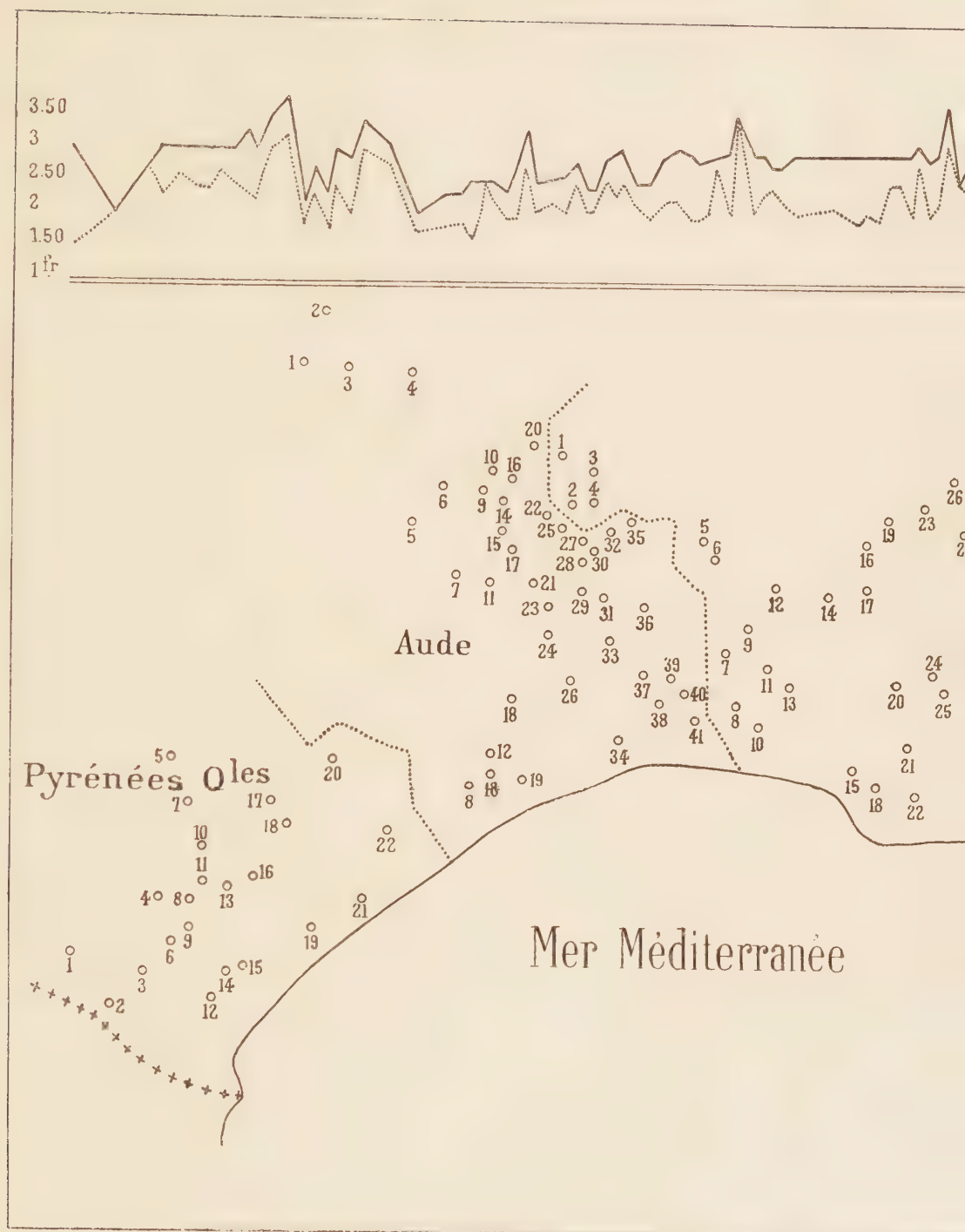
12. Cazouls.
13. Villeneuve.
14. Bassan.
15. Vias.
16. Pouzolles.
17. Servian.
18. Agde.
19. Roujan.
20. Montblanc.
21. Bessan.
22. Marseillan.
23. Caux.
24. Valros.
25. Néziguan.
26. Nefflès.
27. Adissan.
28. Mèze.
29. Loupian.
30. Aunes.
31. Tressan.
32. Mireval.
33. Vic-les-Etangs.
34. Montpellier.
35. Pérols.
36. Mauguio.
37. Candillargues.
38. Mudaison.
39. Lansargues.
40. St-Nazaire.
41. St-Just.
42. Marsillargues.
43. Lunel.

Gard.

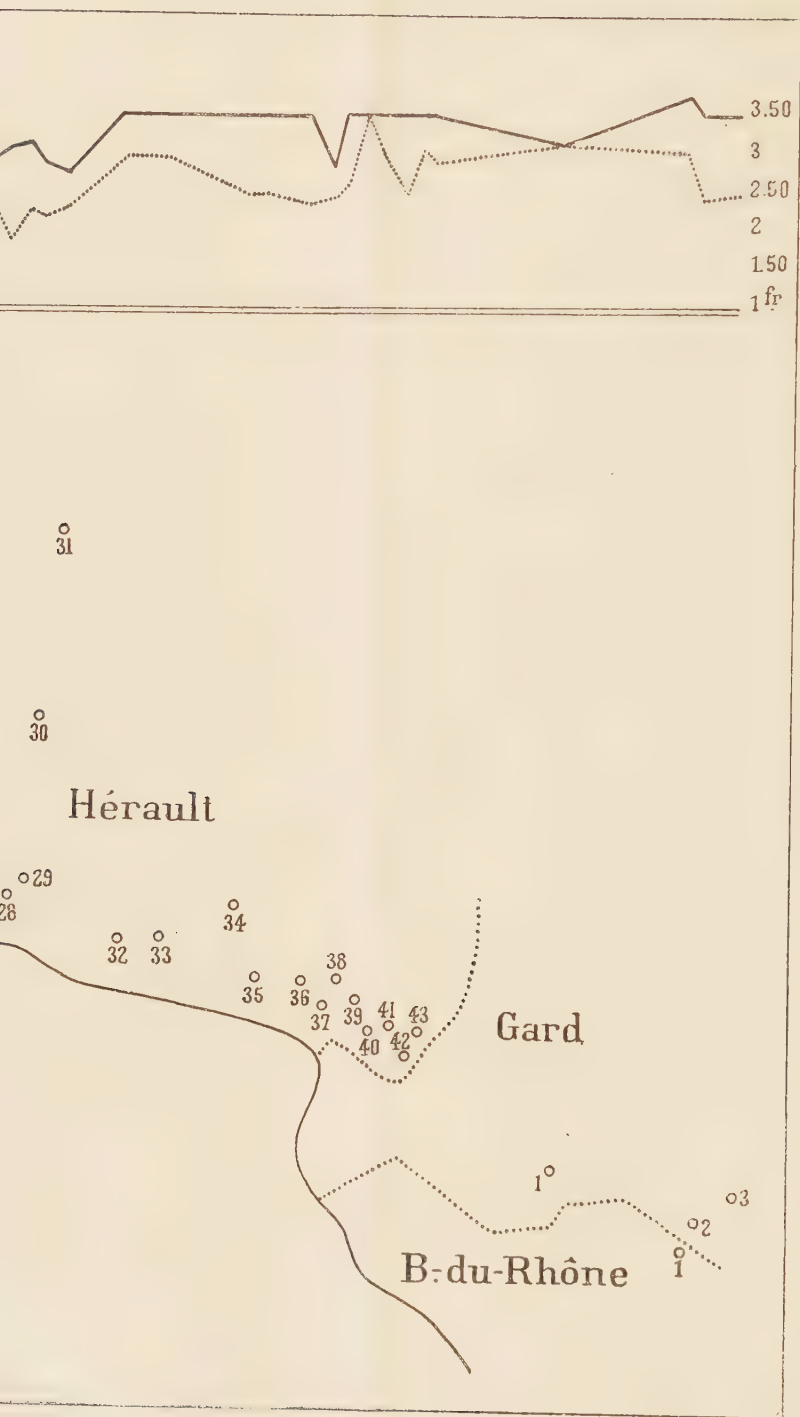
1. St-Gilles.
2. Fourques.
3. Beaucaire.

Bouches-du-Rhône.

1. Arles.



NOTA. — Les salaires ont été calculés sur une durée uniforme de 7 heures de travail. La courbe inférieure représente les salaires après ces mêmes grèves. La courbe des salaires actuels s'étend au-dessus.



ure représente les salaires avant les grèves de 1904 ; la courbe supérieure
rait comprise entre ces deux limites.

ANNEXE N° 4

La rémunération du travail après les grèves de 1904.

	Durée normale de la journée	Mode de paiement	Taux du salaire	Vendanges (hommes)	Heures supplémentaires	Sulfatages	Travail à forfait	Mésadiers	Femmes
Perpignan	Hiver : 7 h. Etc : 8 h.	à la journée	3 fr. 0 fr. 35 ouv. habituels 0 fr. 40 ouv. volants	4 fr. non nourris	0 fr. 50 l'heure supplémentaire	—	supprimé	—	La moitié du salaire des hommes.
Carcassonne	Hiver : 7 h. Etc : 8 h.	à l'heure	—	0 fr. 50		Prix habituels	maintenu. Suppression de tout intermédiaire	Hiver : 30 fr. Etc : 40 fr.	
Boutenac (Aude)	Hiver : 6 h. Etc : 8 h.	à la journée	Hiver : 2 fr. 50 Etc : 2 fr. 80	4 fr. non nourris		3 fr. pour 8 h.	maintenu. Suppression de tout intermédiaire	—	
Narbonne	7 heures	à la journée	3 fr.	4 fr. 50 pour 8 h.		prix habituels	maintenu. Suppression de tout intermédiaire	Hiver : 30 fr. Etc : 40 fr.	
Béziers	Minim. : 6 h. Maxim. : 8 h.	à la journée	2 fr. 70 pour 6 heures	3 fr. nourris	0 fr. 50 l'heure supplémentaire	—	—	—	
Agde	Hiver : 6 h. Etc : 7 h.	à la journée	6 h. : 2 fr. 50 7 h. : 3 fr.	—		—	—	—	
Montpellier	—	à l'heure	0 fr. 50	0 fr. 50		—	maintenu	—	
Lunel	Hiver : 6 h. Etc : 8 h.	à l'heure	0 fr. 50	0 fr. 50		supplément de 0 fr. 25 par jour	supprimé pour les vendanges	—	
Arles	Hiver : 6 ou 7 h. Etc : 8 ou 9 h.	à l'heure	0.50 non nour. 0.33 nourris	3 fr. nour. 4 fr. 25 non nour.	Supprimées	supplément de 0 fr. 25 par jour	supprimé pour certains travaux	de 40 à 60 f. selon les périodes	

ANNEXE N° 4

Fédération des Travailleurs agricoles et parties similaires de la Région du Midi. — Statuts modifiés par le IV^e Congrès tenu à Arles.

ART. 1^{er}. — Il est formé entre les Fédérations départementales un organisme qui a pour titre : *Fédération des Travailleurs agricoles et parties similaires de la région du Midi*.

Les Fédérations départementales seront des sections ; les Syndicats isolés devront adhérer à la section la plus rapprochée ; la Fédération n'admet dans son sein qu'un seul Syndicat de la même profession et de la même localité. Le Comité fédéral statuera en cas de litige, les Syndicats pourront former des groupements d'intérêt mais ne pourront se dispenser d'adhérer à la section départementale.

ART. 2. — La Fédération a pour but :

1° D'unifier et de préciser le mouvement syndicaliste paysan ;

2° De faire exécuter les décisions des Congrès.

ART. 3. — La Fédération est administrée par un Comité composé de : un délégué par section ; les délégués nommés dans le courant du mois qui suivra le Congrès, devront faire partie d'un Syndicat fédéré ; le Comité fédéral devra avertir les sections lorsqu'un délégué aura manqué deux fois de suite aux réunions sans excuse.

Le siège de la Fédération est fixé à Béziers, Bourse du Travail.

ART. 4. — Le Comité fédéral nomme lui-même son bureau composé d'un secrétaire et d'un trésorier généraux, auxquels il adjoindra des suppléants ; les pouvoirs expirent au Congrès suivant ; toutefois les membres du bureau sortant sont rééligibles ; le Comité déterminera lui-même l'allocation qui pourrait être allouée au secrétaire.

ART. 5. — Chaque section nommera également un délégué pour former la Commission de contrôle nommée pour un an comme le Comité fédéral ; cette Commission vérifiera toutes les opérations financières et produira un rapport au Congrès.

ART. 6. — Les ressources de la Fédération se composent :

1° D'un droit d'adhésion fixe de *un franc* par Syndicat ;

2° D'une cotisation de *trois centimes* par membre et par mois ; ces cotisations devront parvenir à la Fédération tous les trimestres.

ART. 7. — Un Congrès aura lieu tous les ans au mois d'août, il sera organisé par la section désignée à cet effet. Toutes les propositions devront être adressées à la Commission d'organisation au moins un mois avant le Congrès ; leurs auteurs fourniront un rapport détaillé ; l'ensemble en sera imprimé ou limographié et transmis aux Syndicats au moins huit jours avant l'ouverture du Congrès ; les rapports devront être communiqués au Comité fédéral avant la fin juillet, l'ordre du jour sera définitivement clôturé à cette date ; les questions portées après ne seront pas inscrites.

ART. 8. — Ne seront admises au Congrès que les organisations à jour de leurs cotisations.

ART. 9. — La Fédération adhère à l'Union fédérative territoriale dont elle constitue la section régionale des Travailleurs agricoles du Midi.

(Statuts modifiés et ratifiés par le Congrès d'Arles, août 1906.)

NOTA. — *L'article 9 ne sera appliqué qu'après accord complet avec les autres Fédérations.*

ANNEXE N° 5

**Projet de statuts de l'Union fédérative terrienne,
adopté au Congrès d'Arles.**

ART. 1^{er}. — Il est formé entre la Fédération des travailleurs agricoles du Midi, la Fédération nationale des bûcherons et travaux similaires de France et des colonies, et la Fédération ouvrière horticole de France et des colonies, adhérant aux présents statuts, un organisme central qui prend le titre de : *Union fédérative terrienne*.

ART. 2. — Pourront également adhérer à l'Union fédérative, les Fédérations des travailleurs de terre et parties similaires qui se créeraient à l'avenir dans d'autres régions ; les syndicats isolés, quelle que soit leur catégorie ou leur région, devront adhérer à la Fédération la plus rapprochée.

ART. 3. — L'Union fédérative a pour but de défendre les intérêts généraux de tous les travailleurs de terre, de resserrer les liens qui les unissent, de soutenir leurs revendications, d'aider à la création des coopératives de production et de consommation, de faciliter tous moyens d'échange entre producteurs des diverses régions, de parfaire l'instruction et l'éducation syndicales dans tous les milieux ruraux, de poursuivre l'extension des lois ouvrières aux salariés de la terre, en un mot d'organiser le prolétariat des champs, des bois et des jardins, en puissance autonome sur son terrain de classe en vue de l'expropriation capitaliste et la reprise de la terre par ceux qui la travaillent.

Elle devra se cantonner exclusivement sur le terrain économique en laissant, bien entendu, aux sections nationales toute la liberté individuelle que leur assure leur autonomie.

ART. 4. — L'Union fédérative terrienne sera administrée par un Comité central composé de deux délégués par Fédération adhérente ; le Comité nommera lui-même son bureau com-

posé d'un secrétaire général et d'un trésorier, il déterminera l'allocation qui pourrait leur être allouée pour leurs travaux ; le Comité est élu pour un an et sera renouvelé après chaque Congrès ; les membres sortants sont rééligibles. Le Comité poursuivra la réalisation du programme de l'Union fédérative en s'inspirant des décisions des Congrès ; il se réunira trois fois par an et extraordinairement en cas d'urgence. En cas d'absence, sans *excuse valable et motivée*, d'un délégué, son organisation sera prévenue de pourvoir immédiatement à son remplacement.

ART. 5. — Pour assurer le fonctionnement de l'Union fédérative, les organisations verseront une cotisation de un centime par membre et par mois ; cette cotisation sera versée trimestriellement et ne pourra servir que pour les frais d'administration et de propagande.

ART. 6. — Les membres du Comité central non investis des fonctions de bureau formeront la Commission de contrôle chargée de vérifier la gestion financière de l'Union fédérative.

Les membres du Comité de l'Union fédérative terrienne ne devront pas être investis d'un mandat politique.

ART. 7. — Un rapport général sur la situation de l'Union sera publié trimestriellement.

ART. 8. — L'Union fédérative mettra à l'étude la fusion des organes corporatifs existants et publiera mensuellement un bulletin unique, créé sur le système d'abonnements.

ART. 9. — Un Congrès général de l'Union fédérative terrienne aura lieu tous les deux ans, au lieu et avant le Congrès national corporatif.

Le Comité central en fixera les détails et la durée suivant les ressources budgétaires.

ART. 10. — Le siège de l'Union fédérative sera fixé par le Congrès.

ART. 11. — L'Union fédérative adhère à la Confédération générale du travail.

ART. 12. — Les Fédérations adhérentes prendront le titre de

sections nationales ou régionales de l'Union fédérative territoriale.

ART. 13. — Les présents statuts sont revisables à chaque Congrès.

ANNEXE N° 6

Statuts du Syndicat agricole mixte de Tourouzelle.

TITRE I

Constitution du syndicat.

ART. 1^{er}. — Entre les soussignés et les personnes qui adhéreront aux présents statuts, il est formé un *Syndicat agricole et viticole professionnel*, qui sera régi par la loi du 21 mars 1884, et par les dispositions suivantes :

ART. 2. — Ce syndicat portera le nom de *Syndicat mixte de Tourouzelle*, son siège est établi à Tourouzelle, canton de Lézignan, arrondissement de Narbonne, département de l'Aude, et dans l'immeuble appartenant à M. V. Sa durée est illimitée ainsi que le nombre de ses membres.

TITRE II

Composition du syndicat.

ART. 3. — Peuvent faire partie du syndicat :

1° Les propriétaires de fonds ruraux les faisant valoir par eux-mêmes ou par autrui ;

2° Les fermiers, les régisseurs (désignés sous le nom de maître-d'affaires), les contre-maitres (désignés sous le nom de moussègues), les domestiques à gages soit à l'année, soit au mois, les métayers, les ouvriers réguliers (ouvriers occupés toute l'année sur la même propriété) et les ouvriers occupés régulièrement pendant une partie de l'année chez les mêmes propriétaires.

ART. 4. — Pour être admis à faire partie du syndicat, il faut

être présenté par deux de ses membres et être agréé par le bureau à la majorité des membres présents. En outre, il faut être français, de bonnes vie et mœurs, être âgé de 16 ans au moins et ne faire partie d'aucun autre syndicat dans la commune.

ART. 5. — Tout sociétaire s'engage à payer une cotisation mensuelle de 0 fr. 10 pour les ouvriers et une cotisation annuelle de 0 fr. 50 par hectare ou fraction d'hectare de terre cultivable pour les propriétaires. Le payement des cotisations s'effectuera par trimestre et d'avance.

ART. 6. — Sera considéré comme membre ouvrier celui qui possède moins d'un hectare et comme membre propriétaire celui qui possède plus d'un hectare. Néanmoins, le propriétaire possédant de un à trois hectares peut être considéré comme membre ouvrier s'il le demande, et participer aux avantages, mais en versant les deux cotisations comme ouvrier et comme propriétaire.

ART. 7. — Il sera perçu un droit d'entrée de 0 fr. 50. Ce droit d'entrée ne sera pas applicable aux membres fondateurs. Seront considérés comme membres fondateurs tous ceux qui auront adhéré au syndicat au moment de sa formation.

ART. 8. — Le syndicat est autorisé à recevoir les dons qui lui seront offerts dans le but de faciliter son œuvre.

ART. 9. — Tout membre peut se retirer du syndicat à tout instant par voie de démission adressée au Président.

ART. 10. — La démission, la radiation et l'exclusion ne donnent droit à aucun remboursement en espèces.

ART. 11. — La Chambre syndicale peut prononcer l'exclusion d'un membre pour les causes suivantes : 1° pour condamnation infamante ; 2° pour préjudices causés volontairement au syndicat ou mensonges commis à son égard ; 3° pour conduite déréglée notoirement scandaleuse ; 4° pour refus formel de se rendre à la convocation du Président en cas de grève, ou de se conformer aux décisions de la Chambre syndicale.

TITRE III

But du syndicat.

ART. 12. — Le syndicat a pour objet général l'étude et la défense des intérêts économiques agricoles et viticoles.

Il a pour but spécial :

De contribuer à l'amélioration légale de la condition économique de ses membres, en réglant, dans les meilleures conditions possibles, les rapports entre les ouvriers et les patrons.

De préparer et d'étudier les moyens soit de créer, soit de soutenir éventuellement les œuvres économiques susceptibles d'améliorer la situation de ses membres et de leurs familles.

De secourir en cas de maladie ou d'accident les membres nécessiteux proportionnellement aux ressources du syndicat.

ART. 13. — Les propriétaires syndiqués s'engagent à occuper de préférence les ouvriers faisant partie de leur syndicat.

ART. 14. — Les ouvriers syndiqués s'engagent à travailler de préférence chez les propriétaires faisant partie de leur syndicat.

ART. 15. — Les propriétaires syndiqués s'engagent à fournir du travail à tous les ouvriers de leur syndicat qui se trouveront en état de chômage, au tarif des ouvriers occupés par eux, sauf le cas où le chômage serait occasionné par la pluie ou la force majeure. Ne pourra être considéré en état de chômage l'ouvrier qui aura la possibilité de travailler sur les chantiers communaux ou qui, par sa faute professionnelle ou mauvaise volonté, se mettrait dans le cas de ne plus pouvoir être occupé par les propriétaires. En pareils cas, la commission dite Chambre syndicale, dont il sera parlé plus loin, article 25, appellera devant elle l'ouvrier et les propriétaires et, après les avoir entendus contradictoirement, statuera en dernier ressort.

ART. 16. — Pour rendre exécutable l'engagement ci-dessus énoncé, il sera créé dans notre association locale : 1° un registre spécial tenu par le secrétaire du syndicat, où seront consi-

gnées par ordre de date les offres et les demandes d'emploi ; 2° un roulement entre propriétaires syndiqués, de façon à ce que chacun occupe à son tour et suivant l'importance de la propriété, les ouvriers syndiqués momentanément sans travail. La base du roulement sera une journée par cinq hectares.

ART. 17. — Les membres du syndicat, ouvriers et patrons, se devront mutuellement assistance dans le cas où il serait porté atteinte à la liberté du travail, et devront répondre à l'appel du Président pour faire respecter leurs droits. Toute atteinte à la liberté du travail sera constatée par témoins et fera l'objet d'une plainte immédiatement transmise au procureur de la République, qui sera requis de faire appliquer aux délinquants par le tribunal les dispositions des articles 414 et 415 du code pénal.

TITRE IV

Administration.

ART. 18. — Le syndicat est administré par un bureau composé de :

Un Président :

Un Vice-Président ;

Un Secrétaire ;

Un Trésorier.

ART. 19. — Les membres du bureau sont élus pour trois ans par l'Assemblée générale, à la majorité des suffrages exprimés. Tous sont rééligibles.

ART. 20. — Le Président préside les séances, dirige les débats, les travaux du syndicat, le représente en justice et dans tous les actes de la vie civile, ordonne les dépenses. Il prend toutes les mesures sur les matières qui se rattachent à l'objet de l'Association, à ses intérêts généraux et particuliers.

ART. 21. — Le Vice-Président seconde le Président dans toutes ses fonctions et le remplace en cas d'empêchement.

ART. 22. — Le Secrétaire est chargé des convocations, de la

rédaction des procès-verbaux, de la correspondance. Il tient les registres matricules des membres de la Société et présente au bureau les demandes d'admission.

ART. 23. — Le Trésorier reçoit les cotisations, encaisse les sommes pouvant revenir au syndicat à titre quelconque, paie les dépenses sur le visa du Président, établit chaque année la situation financière. Il ne pourra conserver en caisse une somme supérieure à 200 francs. L'excédent sera placé à la caisse d'épargne.

ART. 24. — En cas de démission ou de décès d'un membre du bureau il sera pourvu à son remplacement dans la quinzaine qui suivra le décès, par les membres du syndicat réunis en Assemblée extraordinaire sur convocation du bureau. Ce vote aura lieu à la majorité des membres présents.

ART. 25. — Il sera nommé dans le syndicat une commission, dite Chambre syndicale, composée de six membres, élus obligatoirement, moitié parmi les ouvriers, moitié parmi les patrons. Ces six membres sont élus pour trois ans par l'Assemblée générale à la majorité des suffrages exprimés. Les membres sont toujours rééligibles.

ART. 26. — Le doyen d'âge est de droit Président de la Chambre syndicale. Le plus jeune des membres de la Chambre syndicale remplira les fonctions de Secrétaire.

ART. 27. — La Chambre syndicale se réunit obligatoirement tous les trois mois sur la convocation du Président. Trois membres de la Chambre syndicale peuvent la convoquer facultativement toutes les fois qu'ils le jugent nécessaire.

ART. 28. — La Chambre syndicale émet son avis sur tous les objets qui lui sont soumis par le bureau et qui se rattachent au but du syndicat. Elle doit être expressément consultée sur les actions judiciaires à intenter ou à défendre. Elle se réunira d'urgence dans les cas graves, tels que grèves et atteintes à la liberté du travail.

ART. 29. — Elle révisera périodiquement ou quand le besoin se fera sentir le taux des salaires et les conditions de travail,

en tenant compte des facteurs économiques qui les dominent. Elle réglera par voie de conciliation d'abord, par voie d'arbitrage ensuite, tous les différends qui s'élèveraient sur les conditions du travail ou encore le taux des salaires entre les patrons et les ouvriers faisant partie du syndicat. Relativement à ces deux objets les décisions de la Chambre syndicale seront obligatoires pour tous les membres du syndicat sous peine d'exclusion et de perte de tous droits financiers pour ceux qui refuseraient de s'y soumettre. Ces décisions sont également sans appel devant l'Assemblée générale.

ART. 30. — Nul membre de la Chambre syndicale ne peut faire partie du bureau du syndicat.

ART. 31. — En cas de conflit par suite d'une égale division des voix, deux arbitres sont nommés, un par les ouvriers, un par les patrons.

ART. 32. — L'arbitre peut être unique, c'est-à-dire nommé également par les ouvriers et par les patrons.

ART. 33. — En cas de conflit prolongé, un troisième arbitre est élu par les membres du syndicat réunis en Assemblée générale. L'élection du troisième arbitre aura lieu à la majorité des membres présents.

ART. 34. — Les décisions du troisième arbitre sont absolument sans appel et exécutoires dans un délai fixé par la Chambre syndicale.

TITRE V

Assemblée générale.

ART. 35. — L'Assemblée générale aura lieu obligatoirement deux fois par an :

Après les vendanges et avant l'ouverture des travaux, c'est-à-dire à la fin de l'hiver.

ART. 36. — Elle pourra avoir lieu également toutes les fois que le bureau le jugera nécessaire.

Les décisions seront prises à la majorité quel que soit le

nombre des membres présents. Ne sont admis au vote que les membres ayant payé leur cotisation.

ART. 37. — Tous les trois ans elle procède à l'élection des membres du bureau et de la Chambre syndicale. Elle entend le rapport du bureau et du Trésorier. Elle statue sur les questions à l'ordre du jour, elle peut ouvrir telle discussion qui lui paraît utile et à laquelle peuvent prendre part tous les membres du syndicat.

ART. 38. — Toutes les élections ont lieu au bulletin secret.

ART. 39. — Toute discussion politique ou religieuse ou étrangère au but de la mutualité est interdite.

TITRE VI

Patrimoine du syndicat.

ART. 40. — Le patrimoine est formé :

1° du droit d'entrée des syndiqués ;

2° des cotisations mensuelles des membres ouvriers ;

3° des cotisations annuelles des membres propriétaires ;

4° des dons et legs approuvés par l'autorité compétente ;

5° des intérêts produits par les fonds ci-dessus placés à la caisse d'épargne.

ART. 41. — Le fonds social, c'est-à-dire celui constitué d'après les cinq articles ci-dessus, est la propriété du syndicat et ne peut jamais être remboursé au profit des membres rayés ou démissionnaires.

ART. 42. — Les dépenses comprennent : 1° les frais de premier établissement ; 2° les frais de gestion ; 3° les secours ; 4° les dépenses extraordinaires.

ART. 43. — L'excédent des recettes sur les dépenses ira chaque année aux fonds de réserve.

ART. 44. — L'Assemblée générale peut effectuer des prélèvements sur les fonds de réserve pour faire face à des nécessités exceptionnelles et urgentes.

TITRE VII

Dissolution du syndicat.

ART. 45. — Le syndicat peut être dissous par l'Assemblée générale à la majorité des trois quarts des membres présents. La liquidation sera faite par le bureau et la Chambre syndicale entre tous les membres constituant le syndicat à cette époque.

TITRE VIII

ART. 46. — Toutes les fonctions sont gratuites. Les dépenses faites pour le compte du syndicat seront seules remboursées.

ART. 47. — Les statuts seront imprimés et un exemplaire sera remis à chaque sociétaire. Cet exemplaire portera le nom du membre, sa signature et la signature du Président.

ART. 48. — Les présents statuts pourront être modifiés ou complétés en Assemblée générale à la majorité des membres présents.

ART. 49. — Les membres du bureau sont chargés de faire le dépôt à la mairie, en double expédition, des statuts et de la liste de la Chambre syndicale. Ce dépôt sera renouvelé à chaque changement de direction ou de statuts.

Fait et arrêté en Assemblée générale du

Le Président,

Le Secrétaire,

X.

X.

**Articles additionnels aux statuts du Syndicat agricole
mixte de Tourouzelle.**

ART. 1^{er}. — Chaque membre est obligé, sauf le cas de maladie, de se rendre aux Assemblées générales et à toutes les convocations régulièrement faites, sous peine d'une amende de 0 fr. 50. Il peut, quand il s'agit de verser la cotisation trimestrielle, se faire représenter par un membre du syndicat qui remettra sa carte au bureau et versera pour lui.

ANNEXE N° 7

Les clauses générales du syndicat agricole de l'arrondissement de Béziers.

ART. 1^{er}. — Les propriétaires syndiqués s'engagent à occuper de préférence les ouvriers faisant partie de leur syndicat mixte.

ART. 2. — Les ouvriers syndiqués s'engagent à travailler de préférence, chez les propriétaires faisant partie de leur syndicat mixte.

ART. 3. — Les propriétaires syndiqués s'engagent à *fournir du travail à tous les ouvriers* de leur syndicat qui se trouveront *en état de chômage momentané*, au tarif des ouvriers occupés par eux en ce moment, sauf le cas où ce chômage serait occasionné par la pluie ou la force majeure.

ART. 4. — Pour rendre *exécutable* l'engagement ci-dessus énoncé, il sera créé dans l'association locale :

1° Un registre spécial tenu par le secrétaire du groupe communal, où seront consignées, *par ordre de date*, les offres et les demandes d'emploi. Ce sera, en un mot, un office du travail.

2° Un roulement sera établi entre propriétaires syndiqués, de façon à ce que chacun occupe *à son tour* et suivant l'importance de sa propriété, les ouvriers syndiqués momentanément sans travail.

La base de ce roulement sera d'une journée par cinq hectares, et proportionnellement pour les fractions de cinq hectares.

(Supposons que les propriétaires syndiqués représentent ensemble, dans la commune, mille hectares ; à raison de cinq hectares pour une journée, cela fait 200 journées.

Si donc je possède cinq hectares seulement, lorsque mon tour de roulement viendra, je serai tenu de fournir une journée de chômage, et mon tour ne reviendra qu'après que les 199 journées restantes auront été fournies par les autres propriétaires. Si j'ai dix hectares, je serai tenu de deux journées ; douze hec-

tares et demi, de deux journées et demie, quinze hectares, de trois journées, etc.)

ART. 5. — Le groupe communal tout entier sera appelé, chaque année, à nommer une commission spéciale composée par égales parts d'ouvriers et de propriétaires : soit cinq ouvriers et cinq propriétaires.

Dans la dernière quinzaine d'octobre cette commission se réunira et sera chargée d'élaborer les tarifs de salaires pour l'année courante, en se basant sur l'importance de la récolte et le cours des vins. Ce tarif sera contresigné par les propriétaires et ouvriers du syndicat.

ART. 6. — Tout membre du syndicat, *propriétaire ou ouvrier* qui refusera de se conformer *aux articles ci-dessus*, sera, par ce seul fait, considéré comme démissionnaire de la famille syndicale.

ART. 7. — Le règlement ci-dessus est toujours susceptible d'être modifié par un vote de tout le groupe communal en assemblée générale.

ANNEXE N° 8

Domaine des Grésy, à Lalande, canton de Fronsac (Gironde).

Règlement de la participation.

ART. 1^{er}. — A partir du 1^{er} janvier 1893, un intérêt de participation sur les bénéfices nets de l'année est attribué sans quantum déterminé, suivant les appréciations du propriétaire, à titre gracieux, aux travailleurs du domaine qui, à raison de leurs fonctions ou de leurs travaux, auront été désignés comme participants ou aspirants-participants.

Conditions d'admission. — Participants.

ART. 2. — Pour être admis comme participant, il faut être Français, avoir une année de présence non interrompue dans

le domaine et avoir fait preuve de zèle et d'aptitude dans son emploi.

Les conditions ci-dessus remplies, le candidat devra faire une demande écrite et l'adresser au propriétaire, en y annexant une copie de son casier judiciaire et un certificat du président de la société de secours mutuels de Lalande ou d'une commune voisine, constatant qu'il fait partie de la société, qu'il paie régulièrement ses cotisations et qu'il remplit fidèlement ses obligations statutaires.

Comme il s'agit de donner un collaborateur intéressé nouveau au personnel existant, cette demande avec le dossier complet sera adressée au Comité consultatif composé ainsi qu'il est indiqué article 8. Le Comité entendu, le propriétaire prononcera l'admission, l'ajournement ou le rejet de la demande, sans avoir à fournir aux intéressés le motif de sa décision.

Aspirants participants.

ART. 3. — En dehors des participants, les aspirants-participants pourront être appelés à jouir d'une partie des avantages de la participation.

Pour cela, ils devront :

1° Adresser au propriétaire une demande par écrit : elle indiquera les services rendus et le temps passé sur le domaine ;

2° Prendre l'engagement d'observer sans réserve les règlements et de remplir fidèlement toutes les obligations des participants.

Sur l'avis du Comité consultatif, le propriétaire détermine chaque année la mesure et l'importance des avantages attachés à la qualité d'aspirant-participant.

Après une année de stage, les mêmes aspirants-participants pourront, le Comité entendu et la demande régularisée, devenir participants.

Répartition des produits ; leur emploi dans un but de prévoyance.

ART. 4. — La répartition de la somme attribuée à la partici-

pation sera faite entre les participants suivant les services rendus, indiqués par un rapport journalier que le régisseur envoie au propriétaire.

Ce rapport est résumé chaque mois, et à la fin de l'année, constitue un document qui permet d'apprécier exactement en fin d'année les services rendus par chacun.

La somme attribuée à chaque participant pour l'exercice clos au 31 décembre de l'année écoulée, sera employée en entier à l'acquisition d'un titre de rente 3 0/0 perpétuel mixte de l'Etat français. Ce titre sera remis chaque année dans le courant du premier trimestre, muni du coupon à toucher au mois d'avril suivant.

Déchéance.

ART. 5. — Le participant n'encourt aucune déchéance proprement dite ; le titre de rente reste bien sa propriété ; il peut en disposer à sa volonté.

Toutefois, lorsqu'il voudra emprunter sur ce titre ou le vendre, il devra en informer par écrit le propriétaire. Le Comité consultatif donnera son avis sur les motifs allégués pour l'emprunt ou la réalisation.

En cas d'avis négatif, le participant restera libre de ne pas en tenir compte ; mais lorsque la répartition de l'exercice aura lieu, s'il ne présente pas la totalité des titres de rente qui lui auront été remis les années antérieures, il pourra, par décision du propriétaire, le Comité consultatif entendu, être rayé de la liste des participants.

Année courante.

ART. 6. — Tout participant qui quitte le domaine avant la fin de l'exercice ou qui se fait renvoyer, ne participera pas à la répartition de l'année en cours.

Service militaire.

ART. 7. — Dans le but d'encourager tous les participants à

bien remplir leurs devoirs militaires, il est entendu ce qui suit :

1° Si le soldat qui passe 3 ans sous les drapeaux justifie qu'il a obtenu un certificat de bonne conduite et un grade, il aura droit, après sa libération du service, à reprendre l'emploi qu'il occupait avant son départ, et pour la dernière année de service militaire, à la répartition des bénéfices comme s'il avait travaillé.

2° S'il ne justifie que du certificat de bonne conduite, il n'aura droit qu'à la moitié de la part.

3° Enfin, s'il n'a obtenu ni l'un ni l'autre, non seulement il n'aura droit à rien ; mais le Comité consultatif entendu, il sera délibéré sur la question de savoir si son emploi dans le domaine doit lui être rendu.

Comité consultatif.

ART. 8. — Un Comité consultatif de surveillance, ou conseil de l'exploitation, est institué pour seconder le propriétaire dans l'exécution des travaux et les prescriptions relatives à la participation aux bénéfices.

Ce Comité se compose :

1° Du propriétaire, président ;

2° Du régisseur, vice-président ;

3° Des trois plus anciens ouvriers.

ART. 9. — Tous les dimanches, le Comité dont tous les membres habitent sur le domaine, se réunit, sous la présidence du régisseur, vice-président, pour se rendre compte des travaux faits dans le cours de la semaine qui vient de finir et se concerter sur ceux à entreprendre la semaine suivante.

Dans ces réunions, le régisseur fait part à ses collaborateurs des instructions qu'il a reçues du propriétaire relatives à l'ensemble de l'exploitation.

Les rapports questionnaires du dimanche contiendront le compte rendu de ces réunions.

Dispositions générales.

ART. 10. — Chaque exercice commence le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre.

Le régisseur chargé de tenir la comptabilité arrêtera ses comptes à la fin de l'année, pour dresser les inventaires, en les divisant par services comme il suit :

- 1^o inventaire d'exploitation du domaine ;
- 2^o — compte vins, services des chais ;
- 3^o — maison bourgeoise.

Le domaine vendant ses principaux produits en vins blancs et rouges directement aux consommateurs, par les soins du personnel, la division ci-dessus permet d'arrêter toutes les écritures au 31 décembre et de déterminer les bénéfices nets obtenus dans l'année, afin d'en faire la répartition à date fixe aux participants.

La clientèle du domaine est déjà servie par le même personnel depuis huit années. C'est ce personnel qui donne les soins nécessaires aux vins mis en chais, lesquels ne sont livrés à la consommation qu'après 3 ans. Les expéditions et recouvrements sont également confiés au même personnel. Les participants ont donc pu constater par la pratique que le seul moyen sûr et durable de conserver la clientèle et de l'augmenter est de la bien servir.

Le compte vin achète au domaine sa récolte totale au cours du jour au 31 décembre. Ces vins, après avoir été gardés 3 ans, sont vendus et expédiés à la clientèle suivant les cours.

Cette opération commerciale produit un bénéfice dû en partie au travail du personnel ; pour l'en faire jouir dans une certaine proportion, cette portion du bénéfice sera ajoutée au bénéfice de l'inventaire du domaine.

ART. 11. — Le titre de participant impliquant des conditions particulières de stabilité et d'attachement au domaine, aucun participant ne pourra être congédié définitivement sans une décision du propriétaire.

ART. 12. — Le propriétaire est seul juge de toutes les réclamations qui pourraient se produire relativement au présent règlement. Il prendra toutefois l'avis du Comité consultatif.

ART. 13. — La répartition annuelle a lieu d'après les comptes arrêtés à la clôture de l'exercice, au 31 décembre, sans que les participants aient le droit de s'immiscer en rien dans les écritures tenues par le régisseur participant qui habite le domaine toute l'année.

ART. 14. — Pour faciliter la diffusion de l'instruction professionnelle pratique et de l'éducation des travailleurs de l'agriculture, le régisseur et tous les participants devront se mettre à la disposition des instituteurs du canton de Fronzac qui voudront venir avec ceux de leurs élèves qui se destinent à l'agriculture et à la viticulture pour donner à ces élèves une leçon de choses pratiques sur place, si cet exemple d'association du capital et du travail est jugé bon à imiter.

ART. 15. — Le propriétaire se réserve expressément la faculté de faire cesser les effets des présents statuts-règlements, à la fin de chaque exercice, s'il n'avait pas lieu d'être satisfait de leurs résultats.

Il en serait de même dans le cas de vente de la propriété, si le nouveau propriétaire ne jugeait pas à propos de continuer l'application du système

ANNEXE N° 9

Règlement de culture du domaine de Vizelle.

ARTICLE 1^{er}. — *Travaux ordinaires.*

Tailler, attacher sur fil de fer, faire les javelles, les sortir au bout des rangs, ébourgeonner, effeuiller, pincer s'il y a lieu, butter les jeunes plants à plusieurs reprises, couper les racines françaises.

Bécher ou sarcler au moins deux fois par an les parties où les instruments n'auront pas pu atteindre.

Arracher le chiendent à la pioche dans toute la largeur des rangs.

Répandre les engrais chimiques, le soufre, les poudres, bouillies ou autres ingrédients contre le mildiou, l'oïdium et les autres maladies. (Le vigneron devra préparer les bouillies et faire les mélanges lui-même, au bout de la vigne.) Le sulfatage devra être fait deux fois.

Éparer également le fumier, le terreau ou les râpes.

Remettre en place et réparer les piquets ou fils de fer cassés ou dérangés.

ARTICLE 2. — *Travaux extraordinaires.*

En dehors des travaux ordinaires, le vigneron devra exécuter les autres travaux extraordinaires qui lui seront payés à part. Il recevra pour un sulfatage supplémentaire, 4 fr. 50 par journal ; pour un sarclage supplémentaire, 3 fr. 50 par journal.

Si pour une cause quelconque, même indépendante de sa volonté, un vigneron avait manqué de faire un ou deux des sulfatages ou sarclages ordinaires, il lui serait retenu une somme égale. En outre, dans le cas où un vigneron négligerait quelque autre partie des travaux ordinaires, M. Dufaure, après avertissement, y pourvoirait au compte du vigneron.

ARTICLE 3. — *Époque des façons.*

La taille devra être terminée le 15 mars.

La réparation des piquets et fils de fer aussitôt après la taille.

Le premier bêchage ou sarclage, dès que la vigne sera déchaussée.

Le deuxième bêchage ou sarclage, au mois de juillet.

Le premier soufrage, s'il est nécessaire, pendant la 2^e quinzaine de mai.

Le premier sulfatage, généralement dans la 2^e quinzaine de juin.

Le 2^e soufrage, s'il y a lieu, aussitôt après le sulfatage.

Le 2^e sulfatage, généralement dans la 2^e quinzaine de juillet.
L'échampoissage au mois de mai.

Le vigneron devra fournir et entretenir lui-même et à ses frais ses instruments et ustensiles de toute sorte.

Néanmoins il sera payé à chaque vigneron, à son entrée en service, une somme de 20 francs destinée à l'achat d'un pulvérisateur qui restera sa propriété et qu'il devra entretenir et renouveler à ses frais.

ARTICLE 4. — *Vendanges.*

Le vigneron devra faire la récolte du raisin dans la vigne qui lui sera confiée avec un personnel assez nombreux pour ne pas retarder le travail du chai. Il rendra le raisin dans la charrette de M. Dufaure, au bout de la vigne. M. Dufaure prêtera les hottes et les échelles nécessaires.

Le vigneron devra commencer la vendange au jour qui lui sera indiqué par M. Dufaure ou son représentant.

Dans le cas où, par suite de l'état de la récolte ou du mélange de différentes espèces de raisins, il serait nécessaire de vendanger en deux fois, le vigneron sera tenu de le faire moyennant l'augmentation de prix stipulée à l'article 6.

ARTICLE 5. — *Fournitures.*

Toutes les fournitures, sans exception, sont à la charge de M. Dufaure. Il livrera les engrais, poudres ou bouillies au bout des rangs de vigne ainsi que l'eau et la chaux nécessaires à la préparation des bouillies. M. Dufaure fera transporter le fumier et les râpes en petits tas, dans les rangs de vignes.

ARTICLE 6. — *Salaire des vignerons.*

La vendange sera payée aux vignerons à raison de 0 fr. 75 par 100 kilos de raisin.

Si la vendange doit être faite en deux fois, comme il est dit à l'article 4, ce prix sera porté à 0 fr. 90 sur l'ensemble.

Pour toute quantité de raisin vendue sur pied et récoltée par

l'acheteur, le vigneron recevra néanmoins une somme de 0 fr. 40 par 100 kilos de raisin, à titre de prime.

Pour l'ensemble des autres travaux ordinaires désignés à l'article 1^{er}, le vigneron recevra à titre de forfait une somme de 1 fr. 50 par 100 kilos de raisin, correspondant à environ 5 francs par barrique de vin, à la condition que le degré alcoolique du vin produit par sa vigne soit de 8, mesuré au Malligand. Dans le cas où le degré serait plus ou moins fort, le prix de 1 fr. 50 par 100 kilos de raisin serait augmenté ou diminué proportionnellement. Mais en aucun cas le vigneron ne touchera pour son forfait moins de 30 francs ni plus de 50 francs par journal (sans y comprendre les frais de vendange).

ARTICLE 7. — *Évaluation du degré du vin.*

Pour connaître le degré du vin provenant de la récolte de chaque vigneron, on opérera de la façon suivante :

Au moment de la vendange et à l'arrivée de chaque charrette au chai, on prélèvera une certaine quantité de moût qui sera versé dans une barrique spéciale portant le nom du vigneron.

Quand la fermentation sera complètement terminée, on vérifiera le degré du vin de chacune des barriques d'échantillons.

ARTICLE 8. — *Mesure du journal.*

Pour tous les calculs indiqués ci-dessus, le journal de vigne se composera de 40 ares, s'il s'agit de vignes plantées à 2 mètres entre rangs. Si l'espacement des rangs est différent, le journal se composera de 2.000 mètres de longueur de rangs ; le tout quelle que soit la distance des pieds dans les rangs.

ARTICLE 9. — *Durée de validité.*

Le présent règlement est valable pour un an, à partir du 1^{er} décembre 19 . Cette durée sera prolongée d'année en année, si le propriétaire ou le vigneron n'ont pas fait connaître leur intention d'y renoncer avant le 1^{er} novembre.

Vizelle, 25 octobre 1902.

G. DUFAURE.

ANNEXE N° 10
Le calcul des salaires au domaine de Vizelle

Vignerons	Raisins récoltés	Degré	Coefficient	Produit	Maximum	Minimum	Somme due	Acomptes reçus	Reste à payer
Beluteau.	31,747	7,8	1,46	463,50	453,65	272,20	453,65	260	193,65
Boisnard.	13,111	6	1,13	170,75	166,55	110	166,55	50	116,65
Pugraveau.	23,012	8	1,50	375,65	449,70	270,05	375,65	420	255,65
Jolly	2,169	7,5	1,42	30,80	184,20	110,50	110,30	110,50	"
La Prieé	24,103	7,5	1,42	345,25	270,70	162,15	270,70		270,70
Lucas.	4,795	8	1,50	71,95	138,40	95,05	95,05	95,05	"
Proux.	14,728	7,5	1,42	269,15	322,25	199,30	269,15	70	139,15

ANNEXE N° 11

Contrat de louage avec participation aux produits de
M. Bénét.

Entre les soussignés :

M. Louis Bénét, propriétaire, domicilié à Narbonne, rue de la
Sous-Préfecture, n° 37, d'une part,

Et M. Félix Jérôme, actuellement ramonet de M. Bénét, à
Raissac-d'Aude, y domicilié,

Est établi, conformément aux articles 1710, 1711 du Code
civil, un contrat de louage, avec participation aux bénéfices,
sur les terres appartenant à M. Louis Bénét, situées dans la
commune de Raissac-d'Aude, et comprises au plan cadastral
sous les numéros....., d'une contenance reconnue entre les par-
ties de 6 hectares 30 centiares pour les vignes ayant la qua-
trième feuille et au dessus, et de 4 hectares 80 centiares pour
les vignes ayant moins de quatre feuilles ; total de la surface :
10 hectares, 10 centiares. Les parties acceptent ces chiffres et
s'engagent à les maintenir, lors même que plus tard il serait
reconnu une erreur de moins d'un vingtième en plus ou en
moins.

Ledit contrat est fait aux clauses et conditions suivantes :

ART. 1^{er}. — Il commencera le premier novembre 1904 pour
finir le premier novembre 1905.

ART. 2. — M. Félix Jérôme et sa famille devront exploiter
par eux-mêmes les vignes et terres données en louage.

ART. 3. — Lorsque les travaux le nécessiteront, M. Félix Jérôme
devra s'adjoindre à ses frais des journaliers et journalières,
quel que soit le moment, le cours de la journée, de telle
manière que les travaux soient faits rapidement et en temps
voulu, comme ils ont toujours été faits, et en outre obligatoi-
rement suivant le programme détaillé des travaux, qui sera
précisé ci-après.

ART. 4. — Un cheval sera fourni par le propriétaire toute l'année et la nourriture sera à la charge de ce dernier.

Un cheval supplémentaire avec ses accessoires sera fourni pendant la durée de six mois de l'année y compris la période des vendanges. S'il y a des fourrages sur les terres données en louage, la fauche du fourrage sera à la charge du preneur ; mais si du fourrage était exporté de la propriété, la moitié de ce fourrage serait payé au preneur, à condition qu'il aide à la charge sur la charrette.

Les chevaux ne pourront être employés pour d'autres travaux que ceux faits sur la propriété ou sur des terres appartenant en propre au preneur.

ART. 5. — Les impositions, assurances, achats d'engrais, de soufre, de et en général de toutes matières achetées pour l'exploitation sont à la charge du propriétaire, sans que le preneur puisse lui imposer les qualités et quantités de chaque chose.

Les prestations néanmoins devront être faites en nature par le preneur.

ART. 6. — Seuls, les frais de maréchalerie, de bourrellerie et de réparations d'outils agricoles sont à la charge du preneur.

Les grosses réparations, bien entendu, ayant un caractère de premier établissement, comme réparations de foudres, constructions nouvelles, remplacement d'un cheval... etc., sont à la charge du propriétaire.

ART. 7. — Le preneur recevra comme rétribution de son travail : 1° une somme forfaitaire de deux mille quatre-vingt cinq francs (1) ; 2° le cinquième sur toutes les récoltes en vins,

(1) Cette somme correspondait à 180 francs par hectare de vignes ayant plus de trois feuilles et 300 francs par hectare de vignes ayant moins de trois feuilles.

Chaque année, je changeais cette somme à mesure qu'une vigne passait de la 3^e à la 4^e feuille ; car le revenu par ce fait devait augmenter.

tartres et lies ; 3° les sarments, sauf ceux dont il serait besoin pour la maison du propriétaire ou de sa famille et pour des drains, si le propriétaire jugeait utile d'en établir dans les parties gouteuses.

Moyennant cette rémunération, le preneur devra faire absolument tous les travaux faits jusqu'à ce jour, comme le fait un bon père de famille, et conformément au programme des travaux ci-dessous fixé.

Dans lesquels travaux sont compris, notamment : la cueillette, l'encuvage et le pressurage des raisins et la coupe des fourrages.

Si le propriétaire décide de faire une plantation de vignes, le preneur fera tous les travaux de plantation, le propriétaire n'ayant à ses frais que le défoncement à la vapeur et l'achat des plants.

Si, pendant les vendanges, le propriétaire décide de porter une partie de celles-ci à Lézignan, il le fera à ses frais.

Le preneur devra faire à ses frais les transports de demimuids ou barriques en gare de Villedaigne, sans pouvoir ex-ciper des travaux à faire dans les vignes.

Si le propriétaire voulait transporter du vin à Lézignan (1), il ne pourrait toutefois l'exiger qu'autant d'abord que les chevaux n'auraient pas du travail dans les vignes. En tout cas, le propriétaire ne pourra demander le transport qu'autant que le nombre d'hectolitres à transporter ne dépassera pas deux cents hectolitres.

Les avances seront faites au preneur au fur et à mesure des besoins de l'exploitation par acomptes égaux de trois cents francs.

ART. 8. — A l'ouverture du louage, c'est-à-dire au 3 novembre, il sera fait un inventaire de tout ce qui se trouve sur le bien ainsi loué. Pareillement, au 3 novembre 1905, il sera fait

(1) Clause particulière à cette propriété.

un inventaire, non seulement du matériel, mais des marchandises et du vin qui se trouvera sur la propriété.

La somme revenant au preneur lors de ce règlement, en tenant compte des avances reçues et du cinquième récolté, évalué ce 3 novembre, sera au minimum de trois mille cinq cents francs.

Au cas où la somme serait inférieure à ce chiffre, le propriétaire s'engage à la parfaire, à titre d'indemnité, et malgré sa propre perte.

Si le propriétaire avait avancé plus que la somme forfaitaire prévue à l'article précédent, le surplus de cette somme serait retenu sur le vin revenant au preneur.

Par contre, et pour indemniser le propriétaire des cas où la faiblesse de récolte le constituerait en perte, il est convenu que si le preneur avait un gain brut, dépassant cinq cents francs par hectare, le surplus serait partagé par moitié entre le propriétaire et le preneur.

ART. 9. — Au 3 novembre prochain 1903, la valeur du cinquième sera estimée d'un commun accord entre le propriétaire et le preneur, et à défaut d'entente par l'offre moyenne qui en sera faite par le commerce.

ART. 10. — Le travail est complètement interdit le dimanche et jours de fête, à moins d'urgence absolue, comme attaque de mildew, insectes, et en temps de vendanges.

ART. 11. — Le preneur aura la jouissance des locaux composés d'une cave, écurie, remise et deux logements de domestiques ; mais le propriétaire se réserve le droit de visiter en tout temps lesdits locaux, ainsi que les terres comprises dans l'exploitation.

ART. 12. — Le propriétaire se réserve le droit de vendre tout ou partie du bien en tout temps ; mais il devra : 1° rembourser au preneur les dépenses faites jusqu'au jour de la résiliation, en y comprenant la quote-part du gage qui sera évalué à neuf cents francs par an pour le père et six cent cinquante francs pour le fils ; 2° remettre au preneur, outre le remboursement

de ces dépenses, une indemnité qui sera de cinq cents francs si la résiliation a lieu du 1^{er} novembre au 1^{er} avril, et de huit cents francs si elle a lieu du 1^{er} avril à la fin de l'année.

ART. 13. — En cas d'inexécution des conditions ci-dessus, et aussi des règles d'exploitation déterminées ci-dessous, le présent contrat sera résilié de plein droit, sans que le preneur puisse demander d'autres indemnités que le paiement de ses avances dûment justifiées.

ART. 14. — Les frais d'enregistrement du présent bail sont à la charge de M. Bénet.

Pour la perception des droits d'enregistrement, les parties évaluent le cinquième à cinq cents francs, et le loyer des lieux habités à cent soixante francs.

ART. 15. — Les conditions de travail exigées par le propriétaire et acceptées par le preneur sont ainsi déterminées :

I. — *Travaux sur les rameaux.*

1^o *Taille.* — Elle se fera en gobelet à deux yeux et le bor-gne. Le nombre de coursons sera de 9 à 10 si la souche est en pleine vigueur.

Sur les vignes taillées avant le 1^{er} février, on pourra en outre laisser un pisse-vin de deux yeux de plus qui se rabattra en avril si le propriétaire le décide. En tout cas, ce pisse-vin ne pourra être laissé que sur le tiers des souches en plein rapport, et jamais sur le même tiers.

2^o *Echaudage, badigeonnages, pulvérisations.* — S'il est nécessaire, le preneur devra, avant le réveil de la végétation, faire des échaudages, badigeonnages et pulvérisations nécessaires comme préventifs de la pyrale, de l'anthracnose, de l'altise et du court noué.

3^o *Sulfatages.* — Un premier sulfatage sera fait dès que les rameaux auront 15 centimètres ; un deuxième sulfatage moins d'un mois après le premier ; un troisième au commencement de juillet et un quatrième si c'est nécessaire en août.

4^o *Soufrages.* — Un premier soufrage à la boîte quand les

pousses auront de 20 à 25 centimètres ; un deuxième à la torpille à la fleur et un troisième à la véraison ;

5° Les ébourgeonnages et les pinçages sont laissés au jugement du preneur ;

6° La pyrale qui, malgré les traitements d'hiver, n'aurait pas été détruite, devrait être chassée fin mai, avant qu'elle ne descende des bourgeons et des feuilles sur les raisins.

7° *Vendange*. — Le preneur fera la vendange en temps normal et avec un personnel suffisant pour ne pas avoir des raisins moisiss, et il procédera, comme il a été dit, à ses frais, à l'encuvage et au pressurage.

II. — Travaux sur le sol.

1° *Labours*. — Il devra être fait au moins deux labours d'hiver, dont un, si c'est possible, à l'automne. Après ces deux labours, on passera les grappins et les houes avec les socs, de manière à tenir toujours la terre ameublie.

2° *Travaux à bras*. — Le pied des souches devra être travaillé à deux reprises au moins dans l'année, soit par , soit par entrepiquage.

3° *Fumures*. — La propriété sera divisée en trois parties. La première partie sera fumée au fumier de ferme ou aux fumiers organiques que désignera le propriétaire ; la deuxième ne recevra rien ; la troisième recevra des engrais chimiques que désignera le propriétaire.

4° *Drains*. — Si le propriétaire juge à propos de faire des drains dans les parties gouteuses, les fossés et les tuyaux seront à la charge du propriétaire ; mais le preneur devra porter sur les lieux les tuyaux, fagots ou sarments.

III. — Travaux de cave et divers.

Tous les travaux de cave, pressurages, soutirages, filtrages, collages, mises en barriques, seront faits, comme il a été dit, par le preneur.

L'entretien des ruisseaux, l'émondage des arbres, le rem-

placement des piquets et tuteurs, les transports, et en général tous les travaux de détail qui se sont faits jusqu'ici sur la propriété sont à la charge du preneur.

Les dépenses d'ensemencement sont à la charge du propriétaire, pour l'achat des semences seulement.

Fait en double à Raissac, le trente octobre mil neuf cent quatre.

Lu et approuvé :

L. BÉNET.

Lu et approuvé :

FÉLIX.

Exemple de compte de fin d'année.

I. — Période de formation.

Les deux premières années du bail :

1^o 800 hectolitres, prix : 10 francs.

Le preneur aura :

Somme forfaitaire 2.085 fr.

Le cinquième, 160 hectolitres à 10 francs 1.600 »

Total 3.685 »

La somme garantie étant 3.500 francs, le propriétaire n'aura rien à remettre au preneur.

2^o 800 hectolitres, prix : 15 francs.

Somme forfaitaire 2.085 fr.

Le cinquième, 160 hectolitres à 15 francs 2.400 »

Total 4.485 »

Pour un bénéfice brut de 500 francs par hectare, le preneur aurait dû avoir $10 \text{ h. } 10 \times 500 = 5.050$ francs. Il ne les a pas eus ; donc il garde les 4.485 francs.

II. — Période de reconstitution presque complète.

Troisième année de bail :

1^o Récolte : 1.200 hectolitres à 10 francs.

Somme forfaitaire pour 7 h. 8 en plein rapport .	4.170 fr.
— — 2 h. 30 à deux feuilles .	690 »
Le cinquième, 240 hectolitres à 10 francs . . .	2.400 »
Total	<u>4.260 »</u>

Le propriétaire et le preneur ne se doivent rien.

2° Récolte de 1.200 hectolitres à 17 francs.

Somme forfaitaire pour 7 h. 8	4.170 fr.
— — 2 h. 30 ayant 2 et 3 feuilles.	690 »
Le cinquième, 240 hectolitres à 17 francs . . .	4.080 »
Total	<u>5.940 »</u>

Pour un bénéfice brut de 500 francs par hectare, le preneur aurait dû avoir $500 \times 10, 10 = 5.050$ francs. Puisqu'il a 5.940 francs, la différence, 890 francs, est à partager entre le propriétaire et le preneur, de sorte que celui-ci aura en moins 445 francs ; et il lui reviendra 5.495 francs.

Il est convenu entre M. Béné et Félix Jérôme que si l'un ou l'autre veulent continuer le bail pour l'année suivante, ils devront s'avertir mutuellement par lettre avant le 1^{er} juillet 1885.

Fait en double à Raissac, le 30 octobre 1904.

Lu et approuvé,

L. BÉNET.

Lu et approuvé,

FÉLIX.

ANNEXE N° 12

Contrat de bail à ferme à colonat partiaire de M. Causse.

Entre les soussignés, Pierre Causse, propriétaire du mas de Bony d'une part, et Enimie Jules, domicilié à Saint-Laurent d'Aigouze d'autre part, a été convenu et accepté ce qui suit :

ART. 1^{er}. — Causse baille à ferme à colonat partiaire à Eni-

mie qui accepte, la parcelle de vigne dépendant de sa propriété du mas de Bony, situé dans le clos au levant de la route de St-Laurent d'Aigouze à Marsillargues ; ladite parcelle limitée au nord par le fossé dit Valla Méger, au couchant par la 19^e rangée inclus, comptée à partir du 1^{er} bourrelet en venant de la route, au sud par l'allée dite allée du jardin et au bout par la 47^e rangée incluse comptée à partir du 1^{er} bourrelet en venant de la route.

ART. 2. — Le présent bail est fait pour la durée d'un an qui commencera le 1^{er} novembre 1903 et prendra fin en septembre 1906, après l'enlèvement de la récolte.

ART. 3. — Enimie doit exécuter d'une façon absolue et en temps indiqués tous les travaux que Causse jugera nécessaires au bon entretien de ses vignes et suivant toutes les indications qu'il donnera ou fera donner par son régisseur en ce qui concerne taille, labours, déchaussages, binages, arrosages, remplacements, piquetages, fumures..., etc., etc. ; de même que tous les traitements tels qu'ébouillantage, badigeonnage, soufrage, sulfatage, etc.

ART. 4. — Causse se charge de faire la submersion et les arrosages en se réservant le droit d'en indiquer l'opportunité et l'époque.

ART. 5. — Enimie devra donner la main à tous les travaux qui intéressent l'ensemble de la propriété tels que chargement et déchargement de produits et marchandises, déplacements de foudres, outils ou machines pesantes, etc., etc.

ART. 6. — Enimie devra transporter la vendange jusqu'à la cave et tous les travaux de vinification, y compris la pose de la vendange, resteront à la charge de Causse.

ART. 7. — Enimie pèsera sa vendange à la bascule du domaine, et l'on comptera mille kilos de raisin pour sept hectos de vin clair.

ART. 8. — Causse se réserve le droit de loger cette vendange, soit dans des cuves spéciales, soit de les mélanger aux autres produits de son domaine.

ART. 9. — La vinification terminée et dans le cas où la vendange provenant de la parcelle affermée à Enimie aura été mise à part, ce dernier pourra exiger que la quantité de vin lui revenant soit logée en foudres ou fûts, à la convenance de Causse, et Enimie se chargera de la vente de son vin.

ART. 10. — Si, au contraire, la vendange de la parcelle affermée à Enimie a été mélangée aux autres vendanges du domaine, Causse restera seul chargé de la vente du vin. Une fois la totalité retirée, Causse donnera en argent la valeur de la part du vin revenant à Enimie ; le montant de cette part étant calculé, pour la quantité, d'après les bases indiquées à l'article 7, et pour le prix, d'après la moyenne des divers prix de la vente de la totalité des vins de Bony.

ART. 11. — Tous les sous-produits restent la propriété de Causse.

ART. 12. — Enimie n'est tenu que de fournir la totalité de la main-d'œuvre, Causse prenant à sa charge tous les autres frais, tels que achat de fumures, engrais charbon, produits chimiques œnologiques, plants de remplacement, piquets, etc.

ART. 13. — Causse s'engage également à fournir les bêtes de trait, charrettes, instruments aratoires, machines... etc., nécessaires à l'exploitation ; mais il se réserve le droit de désigner le jour ou les périodes de leur emploi.

ART. 14. — La récolte provenant des vignes désignées ci-dessus sera partagée de la façon suivante : $\frac{2}{3}$ seront attribués à Causse, $\frac{1}{3}$ à Enimie.

ART. 15. — Il sera remis à Enimie à titre d'avance, et chaque semaine, la somme de quinze francs, sommes qui devront être défalquées de sa part de récolte, mais qui lui resteront définitivement acquises au cas improbable où la valeur de sa part serait inférieure au montant de ces sommes (780 fr.).

ART. 16. — Au cas où le vin ne serait pas vendu immédiatement après la récolte, Causse remettra à Enimie, si ce dernier le désire, un acompte pouvant s'élever au $\frac{1}{3}$ approximatif de

la somme de sa part ; la totalité des avances déjà faites et de cet acompte ne pourra dépasser 1.600 francs.

ART. 17. — Le règlement définitif pour l'année aura lieu une fois les vins vendus ou retirés ou dans le délai d'un mois après la fin des vendanges, si Enimie est appelé à se charger de sa part (art. 9) ; et dans ce cas, le solde de son vin devra toujours être retiré avant le 30 juillet.

ART. 18. — Enimie s'engage à fournir tout son travail aux vignes affermées, et ne devra pendant la durée du bail fournir à qui que ce soit aucun travail, n'exploiter d'autres terres sans le consentement de Causse. La violation du présent article annulerait de plein droit le bail, le fermier ne pouvant exiger au moment de cette annulation que le montant des avances qu'il aurait été en droit d'exiger à cette époque.

Fait double, pour être exécuté de bonne foi.

Bony, le 1^{er} novembre 1905.

Lu et approuvé,

CAUSSE Pierre.

Lu et approuvé,

ENIMIE Jules.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION. — Sommaire du mouvement gréviste en viticulture depuis 1903. — Ses causes. — Que faut-il faire ?	1

PREMIÈRE PARTIE

LE SALARIAT DANS LA VITICULTURE MÉRIDIONALE

CHAPITRE PREMIER. — Les conditions actuelles de rémunération du travail	13
---	----

La répartition du sol dans le Bas-Languedoc. — Le personnel viticole. — Les salaires. — Le budget ouvrier. — L'insuffisance des salaires. — Le chômage. — L'importance de la main d'œuvre en viticulture. — Le mauvais rendement du travail salarié. — Nécessité d'une surveillance constante. — Le régime du salariat développe l'antagonisme des intérêts entre patrons et ouvriers.

DEUXIÈME PARTIE

LES FORMES AMÉLIORÉES DU SALARIAT

CHAPITRE II. — Le salaire et les syndicats	48
--	----

SECTION I. — <i>Les syndicats rouges</i>	49
--	----

Leur origine. — La Fédération des travailleurs agricoles. — L'Union fédérative terrienne. — Organisation de la Fédération. — Son programme. — L'action de la Fédération jusqu'en 1904. — L'unification des conditions du travail et la grève générale de 1904. — L'échec de la Fédération. — Son déclin. — Les causes de l'affaiblissement de la Fédération. — Son avenir.

	Pages
SECTION II. — <i>Les syndicats mixtes</i>	75
Ils sont de création récente. — Les deux centres des syndicats mixtes : Narbonne et Béziers. — Le but des syndicats mixtes : le développement des institutions d'assistance, la fixation des salaires, la lutte contre le chômage. — Les résultats obtenus. — L'œuvre à continuer. — Réponse à quelques objections.	
SECTION III. — <i>Les syndicats jaunes</i>	92
Les syndicats jaunes actuels. — Un exemple de syndicat jaune. — Critique.	
SECTION IV. — <i>Le contrat collectif du travail</i>	97
Définition. — Il est encore exceptionnel dans la viticulture méridionale. — Les avantages du contrat collectif. — Pourquoi il rencontre chez les propriétaires une vive opposition : le contrat collectif est considéré par les syndicats rouges non comme une fin, mais comme un moyen. — Les abus qu'il entraînerait actuellement : au préjudice du patron ; au préjudice de l'ouvrier. — Premiers symptômes. — Le contrat collectif est prématuré pour la viticulture languedocienne.	
CHAPITRE III. — <i>Les formes améliorées du salariat</i> . . .	111
SECTION I. — <i>Les modes de rémunération du travail proportionnels au travail fourni</i>	111
Le travail à forfait et l'entreprise ; maintien du travail à forfait dans le Midi ; organisation de M. de Lotherie à Cognac ; suppression de l'entreprise ; le salaire collectif à la tâche pour les vendanges. — Le salaire progressif. — Les primes et les gratifications.	
SECTION II. — <i>La réglementation des variations du salaire</i> . — <i>L'échelle mobile</i>	126
Elle est inapplicable à la viticulture méridionale.	
SECTION III. — <i>Critique générale des formes améliorées du salariat</i>	132
Elles ne créent aucune communauté d'intérêts entre le patron et l'ouvrier.	

TROISIÈME PARTIE

LE SALARIAT ET L'IDÉE D'ASSOCIATION ENTRE
LE CAPITAL ET LE TRAVAIL

CHAPITRE IV. — Le métayage. 137

Le métayage est peu répandu dans le Bas-Languedoc. —
Ses applications. — Un nouveau système de métayage. —
Le métayage n'est pas susceptible d'extension dans la vi-
ticulture méridionale.

CHAPITRE V. — La participation aux bénéfices. 145

Les conditions essentielles à l'application de la participation
aux bénéfices et la viticulture. — Conditions favorables. —
Avantages de la participation aux bénéfices. — Les ex-
périences de MM. Dollfus, Cazeneuve, Goffinon. — Echec
relatif. — Champ restreint d'application de la participation
aux bénéfices.

CHAPITRE VI. — La participation aux produits. 170

Définition. — Avantages de la participation aux produits. —
Les essais de MM. Dufaure, Bénét et Causse. — Les bons
résultats du système de M. Causse. — Un projet de parti-
cipation aux produits.

CONCLUSION 201

ANNEXES 203

Imp. J. Thevenot, Saint-Dizier (Haute-Marne)
